

飯塚市女性の労働状況に関する  
事業所調査結果報告書

令和8年3月

飯 塚 市



# 目 次

## I 調査の概要

1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査の性格	1
4. 回答事業所の属性	2
5. 調査結果利用上の注意	4

## II 調査結果

### 第1章 事業所の概要について

1. 事業所の常用労働者数	5
2. 事業所の常用労働者の平均勤続年数	8
3. 管理職の登用状況	9

### 第2章 女性従業員の活躍促進について

1. 女性活躍推進への取組みについて	13
--------------------	----

### 第3章 育児休業制度について

1. 育児休業制度の規定を明示、周知の実行について	19
2. 育児休業の取得状況	22
3. 育児休業取得時の賃金の取り扱い	23
4. 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方	25
5. 男性の育児参加を促進するための措置	27
6. 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置	30
7. 代替要員について	32

### 第4章 介護休業制度について

1. 介護休業制度の規定を明示、周知の実行について	35
2. 介護休業の取得状況	38
3. 介護休業取得時の賃金の取り扱い	39

### 第5章 介護休暇制度について

1. 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について	41
---------------------------	----

## I 調査の概要

### 第6章 育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について

1. 育児休業・介護休業制度の成果 …………… 44
2. 育児休業・介護休業制度の問題点 …………… 47

### 第7章 再雇用制度の実施状況について

1. 再雇用制度の実施状況 …………… 50

### 第8章 女性の再就職状況について

1. 女性正規従業員の中途採用の状況 …………… 53
2. 中途採用を実施する際に重視する主な条件 …………… 56

### 第9章 女性のパートタイム労働者の雇用について

1. パートタイム労働者の雇用理由 …………… 57
2. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ …………… 58
3. パートタイム労働者に適用されているもの …………… 60
4. パートタイム労働者の職務と責務 …………… 62
5. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況 …………… 65

### 第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

1. ワーク・ライフ・バランスの認知 …………… 67
2. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて …………… 69
3. ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について …………… 74

### 第11章 ハラスメント対策について

1. ハラスメントの問題についての取組み …………… 79
2. セクハラに関する相談等について …………… 86

### 第12章 行政の取組みについて

1. 「イクボス推進事業」について …………… 89
2. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと …………… 93
3. 男女共同参画の推進に関する自由意見 …………… 96

## III 調査結果のまとめ

- 調査結果からみえる特徴と今後の課題 …………… 99

### ◎参考資料

- 使用した調査票 …………… 107

# I 調査の概要



# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

この調査は、本市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握し、今後の「男女共同参画社会」の実現に向けての施策推進の基礎資料を得ることを目的として実施した。

## 2. 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性従業員の活躍推進について
- (3) 育児休業制度について
- (4) 介護休業制度について
- (5) 介護休暇制度について
- (6) 育児休業・介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について
- (7) 再雇用制度の実施状況について
- (8) 女性の再就職状況について
- (9) 女性のパートタイム労働者の雇用について
- (10) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- (11) ハラスメント対策について
- (12) 行政の取組みについて

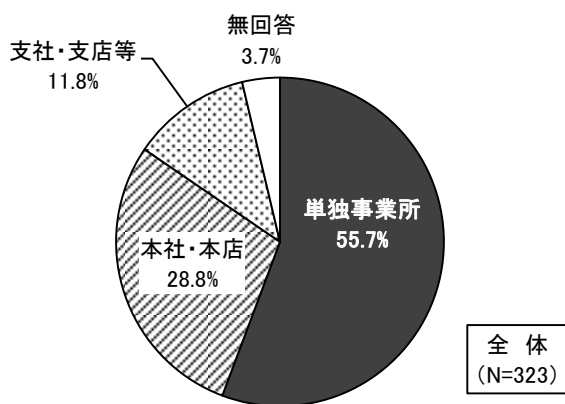
## 3. 調査の性格

- |              |   |
|--------------|---|
| (1) 調査地域     | 飯塚市全域   |
| (2) 調査対象者    | 市内所在の事業所 1,000社                                     |
| (3) 回収率      | 有効回収 323件 有効回収率32.3%                                |
| (4) 抽出方法     | 飯塚商工会議所、飯塚市商工会及び飯塚医師会の協力により抽出                       |
| (5) 調査方法     | 郵送法（郵送による配布、郵送・WEB併用回収、協力依頼ハガキを1回発送）                |
| (6) 調査期間     | 令和7年10月10日～11月7日<br>(ただし、令和7年11月28日回収分までを集計に含めている。) |
| (7) 調査の企画    | 飯塚市市民協働部 男女共同参画推進課                                  |
| (8) 調査の実施    | 特定非営利活動法人福岡ジェンダー研究所                                 |
| (9) 結果の分析・総括 | 倉富 史枝（福岡ジェンダー研究所 理事）                                |

# I 調査の概要

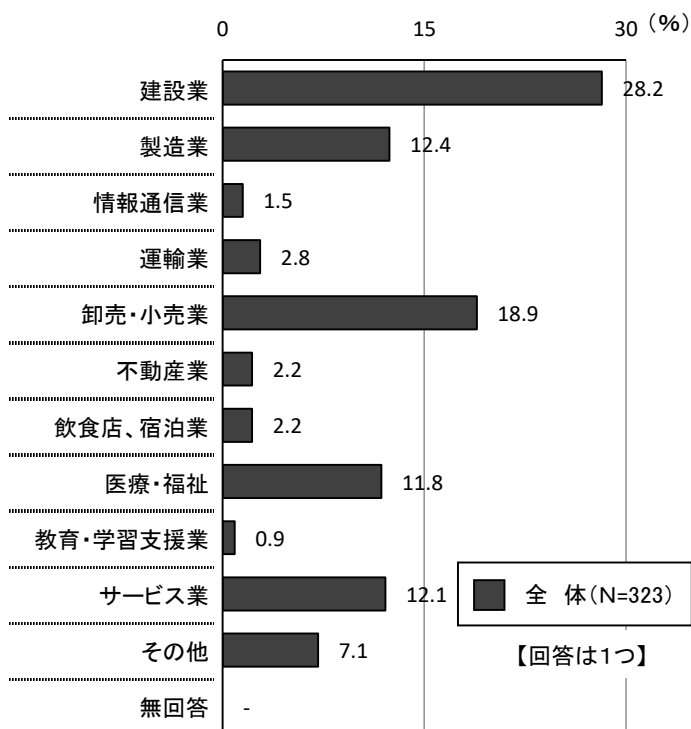
## 4. 回答事業所の属性

### ◎事業所区分



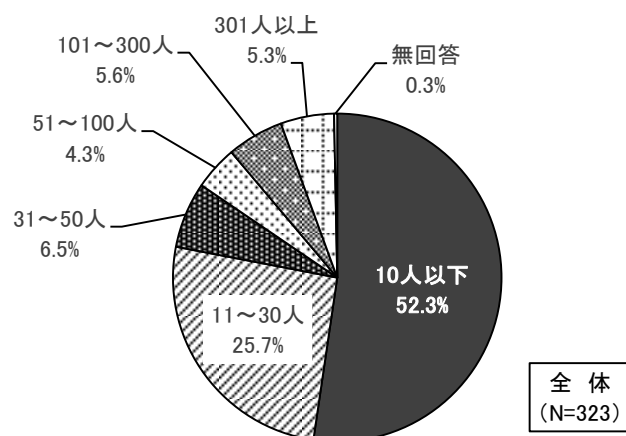
調査に回答した事業所の事業所区分は「単独事業所」が 55.7% で最も多く、次いで「本社・支店」が 28.8%、「支社・支店等」が 11.8% である。

### ◎業種



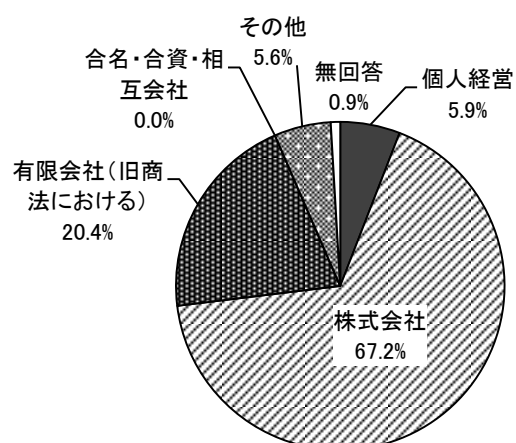
業種は、「建設業」が 28.2% と最も多く、次いで「卸売・小売業」が 18.9%、「製造業」が 12.4%、「サービス業」が 12.1%、「医療・福祉」が 11.8% となっている。「その他」については「金融・保険業」が多かった。

## ◎常用労働者数



常用労働者数は「10人以下」が52.3%と最も多く、次いで「11~30人」が25.7%である。

## ◎経営組織



経営組織は「株式会社」が67.2%、「有限会社」が20.4%である。「その他」は「医療法人」が多かった。

## I 調査の概要

### 5. 調査結果利用上の注意

- (1) 数字は、百分比のポイント以下2位を四捨五入しているため、回答比率の合計は、必ずしも100%になるとは限らない。
- (2) 2つ以上の回答を要する(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は、原則として100%を超える。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と合わないことがある。
- (4) 問○-○は前問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った質問である。
- (5) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち、2つ以上のものを合計して表す場合は『 』とした。
- (6) 今回の調査は、次の資料と比較分析を行っている。

「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」令和3年1月実施

## Ⅱ 調査結果



## Ⅱ 調査結果

### 第1章 事業所の概要について

#### 1. 事業所の常用労働者数

問1. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の（注）を参照しご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

- 市内事業所の常用労働者の男女比は男性約6割、女性約4割。そのうち「正規従業員」は男性が約3分の2、「パートタイム労働者」は女性が約3分の2を占めている状況。
- 市内事業所は常用労働者が「1～10人」規模の事業所が多い。
- 正規従業員がいない割合が高い業種は男女とも「不動産業」「情報通信業」。その他、男性は「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」、女性は「教育・学習支援業」「サービス業」。

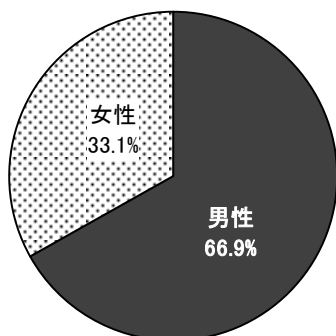
図表1-1 事業所の常用労働者数 [全体、性別]

	常用労働者数		
	（正規従業員＋ パートタイム労働者数）	正規従業員数	パートタイム労働者数
全 体	9,067 人 (100%)	7,151 人 (100%)	1,916 人 (100%)
男 性	5,394 人 (59.5%)	4,782 人 (66.9%)	612 人 (31.9%)
女 性	3,673 人 (40.5%)	2,369 人 (33.1%)	1,304 人 (68.1%)

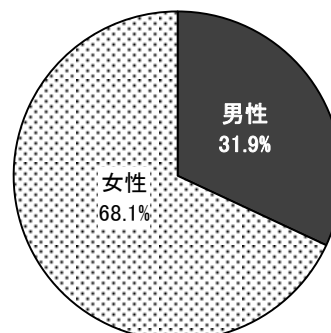
市内に所在する事業所における常用労働者の状況をみると、合計人数は9,067人で、男性は5,394人、女性は3,673人で、男女比は男性59.5%、女性40.5%である。

「正規従業員」の男女比をみると、男性は66.9%、女性は33.1%と男性が約3分の2を占めている。一方、「パートタイム労働者」の男女比は男性が31.9%、女性が68.1%と女性が約3分の2を占めており、「正規従業員」とは反対の状況となっている。

図表1-2 正規従業員の男女比 [全体]



図表1-3 パートタイム労働者の男女比 [全体]



図表 1-4 事業所の常用労働者数 [全体、業種別]

(%)

	標本数	【男性】常用労働者数						【女性】常用労働者数						
		0人	1人	1人	3人	5人	無回答	0人	1人	1人	3人	5人	無回答	
全体	323 100.0	36 11.1	188 58.2	54 16.7	18 5.6	25 7.7	2 0.6	31 9.6	223 69.0	39 12.1	9 2.8	16 5.0	5 1.5	
業種別	建設業	91	2.2	71.4	19.8	3.3	2.2	1.1	12.1	83.5	1.1	1.1	-	2.2
	製造業	40	-	37.5	22.5	12.5	27.5	-	10.0	45.0	22.5	5.0	17.5	-
	情報通信業	5	40.0	20.0	20.0	-	20.0	-	40.0	20.0	20.0	-	20.0	-
	運輸業	9	-	-	44.4	22.2	33.3	-	-	77.8	22.2	-	-	-
	卸売・小売業	61	9.8	63.9	18.0	1.6	6.6	-	8.2	73.8	9.8	1.6	4.9	1.6
	不動産業	7	57.1	28.6	-	14.3	-	-	28.6	57.1	14.3	-	-	-
	飲食店・宿泊業	7	42.9	42.9	-	14.3	-	-	-	57.1	28.6	-	14.3	-
	医療・福祉	38	34.2	57.9	-	2.6	2.6	2.6	-	65.8	23.7	2.6	5.3	2.6
	教育・学習支援業	3	-	66.7	-	-	33.3	-	33.3	66.7	-	-	-	-
	サービス業	39	12.8	61.5	15.4	7.7	2.6	-	12.8	66.7	12.8	2.6	5.1	-
	その他	23	4.3	65.2	21.7	4.3	4.3	-	4.3	65.2	13.0	13.0	-	4.3

市内事業所の常用労働者数は男女とも「1~10人」(男性 58.2%、女性 69.0%)の規模の事業所が多い。

図表 1-5 事業所の正規従業員数 [全体、業種別]

(%)

	標本数	【男性】正規従業員数						【女性】正規従業員数						
		0人	1人	1人	2人	5人	無回答	0人	1人	1人	2人	5人	無回答	
全体	323 100.0	46 14.2	183 56.7	38 11.8	34 10.5	18 5.6	4 1.2	51 15.8	225 69.7	16 5.0	13 4.0	9 2.8	9 2.8	
業種別	建設業	91	2.2	70.3	15.4	7.7	2.2	2.2	15.4	79.1	-	2.2	-	3.3
	製造業	40	2.5	37.5	12.5	25.0	22.5	-	15.0	55.0	10.0	10.0	10.0	-
	情報通信業	5	40.0	20.0	20.0	-	20.0	-	40.0	40.0	20.0	-	-	-
	運輸業	9	-	-	33.3	33.3	33.3	-	-	88.9	11.1	-	-	-
	卸売・小売業	61	18.0	60.7	11.5	8.2	1.6	-	16.4	67.2	4.9	3.3	3.3	4.9
	不動産業	7	57.1	28.6	-	14.3	-	-	57.1	28.6	-	14.3	-	-
	飲食店・宿泊業	7	42.9	42.9	-	14.3	-	-	-	85.7	14.3	-	-	-
	医療・福祉	38	39.5	52.6	-	2.6	2.6	2.6	-	81.6	7.9	2.6	5.3	2.6
	教育・学習支援業	3	-	66.7	-	33.3	-	-	33.3	66.7	-	-	-	-
	サービス業	39	20.5	59.0	7.7	12.8	-	-	30.8	56.4	-	7.7	2.6	2.6
	その他	23	-	69.6	21.7	-	4.3	4.3	8.7	73.9	13.0	-	-	4.3

正規従業員が「0人」は男女とも1割台半ばで、男女とも正規従業員がいない業種は「不動産業」で同率 57.1%、「情報通信業」同率 40.0%である。その他、男性は「飲食店・宿泊業」(42.9%)、「医療・福祉」(39.5%)、女性は「教育・学習支援業」(33.3%)、「サービス業」(30.8%)が多い。

図表1-6 事業所のパートタイム労働者数 [全体、業種別]

(%)

	標本数	【男性】パートタイム労働者数					【女性】パートタイム労働者数					
		0人	1人	6人	1人以上	無回答	0人	1人	6人	1人以上	無回答	
全体	323 100.0	214 66.3	64 19.8	13 4.0	18 5.6	14 4.3	156 48.3	104 32.2	21 6.5	29 9.0	13 4.0	
業種別	建設業	91	86.8	8.8	-	-	4.4	76.9	18.7	-	-	4.4
	製造業	40	40.0	32.5	12.5	10.0	5.0	30.0	32.5	10.0	20.0	7.5
	情報通信業	5	60.0	20.0	20.0	-	-	40.0	20.0	-	20.0	20.0
	運輸業	9	55.6	-	11.1	33.3	-	44.4	33.3	22.2	-	-
	卸売・小売業	61	54.1	29.5	4.9	4.9	6.6	44.3	36.1	9.8	4.9	4.9
	不動産業	7	85.7	14.3	-	-	-	42.9	57.1	-	-	-
	飲食店、宿泊業	7	42.9	28.6	14.3	14.3	-	14.3	14.3	28.6	42.9	-
	医療・福祉	38	73.7	15.8	2.6	2.6	5.3	21.1	55.3	7.9	13.2	2.6
	教育・学習支援業	3	66.7	-	-	33.3	-	33.3	66.7	-	-	-
	サービス業	39	64.1	25.6	-	7.7	2.6	51.3	28.2	7.7	12.8	-
	その他	23	60.9	21.7	4.3	8.7	4.3	34.8	39.1	4.3	17.4	4.3

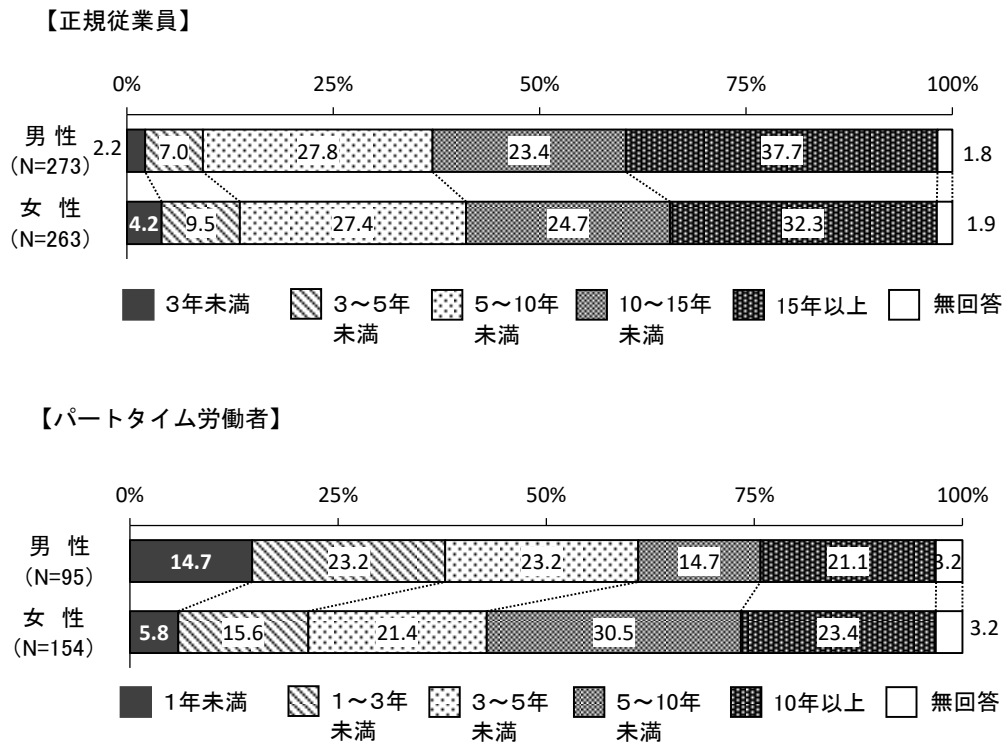
パートタイム労働者が「0人」は男性が66.3%、女性が48.3%となっており、女性のパートタイム労働者がいない業種は「建設業」で76.9%と高い。

## 2. 事業所の常用労働者の平均勤続年数

問2. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大まかな平均勤続年数としてあてはまるものにそれぞれ1つずつ〇をつけてください。

- 正規従業員の勤続年数は、男女とも「15年以上」が多い。女性は『5年未満』は男性より多い。
- パートタイム労働者の勤続年数は男性「1～3年未満」「3～5年未満」、女性は「5～10年未満」が最も多い。男性は「1年未満」が女性より多い。

図表 1-7 常用労働者の平均勤続年数 [全体]



正規従業員の勤続年数は男女とも「15年以上」（男性 37.7%、女性 32.3%）が最も多いが、男性の方が 5.4 ポイント高い。女性は男性に比べて『5年未満』の割合が高い。

パートタイム労働者の勤続年数は男性が「1～3年未満」と「3～5年未満」が同率 23.2%、女性は「5～10年未満」が 30.5%と最も多い。男性は「1年未満」が女性よりも多い。

### 3. 管理職の登用状況

#### (1) 管理職に占める女性の割合

問3. 貴事業所で係長級以上の管理職(男女)は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。  
 下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

- 管理職全体の男女比は男性約8割、女性約2割。女性は係長相当職が約2割で最も多い。
- 「医療・福祉」では女性管理職の割合が「50%以上」が約6割で最も多い。

図表1-8 管理職数 [全体]

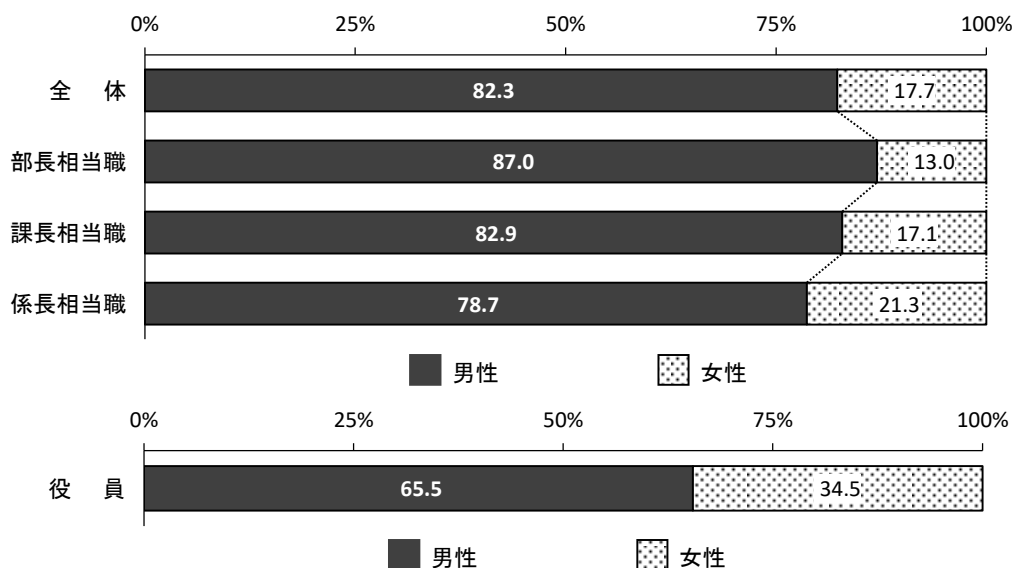
役 職	総 数	うち女性
部長相当職	385人	50人(13.0%)
課長相当職	514人	88人(17.1%)
係長相当職	405人	125人(21.3%)
合 計	1, 485人	263人(17.7%)
役 員	588人	203人(34.5%)

市内に所在する事業所における係長級以上の管理職の総数は1,485人でそのうち女性は263人である。男女比は男性82.3%、女性17.7%である。

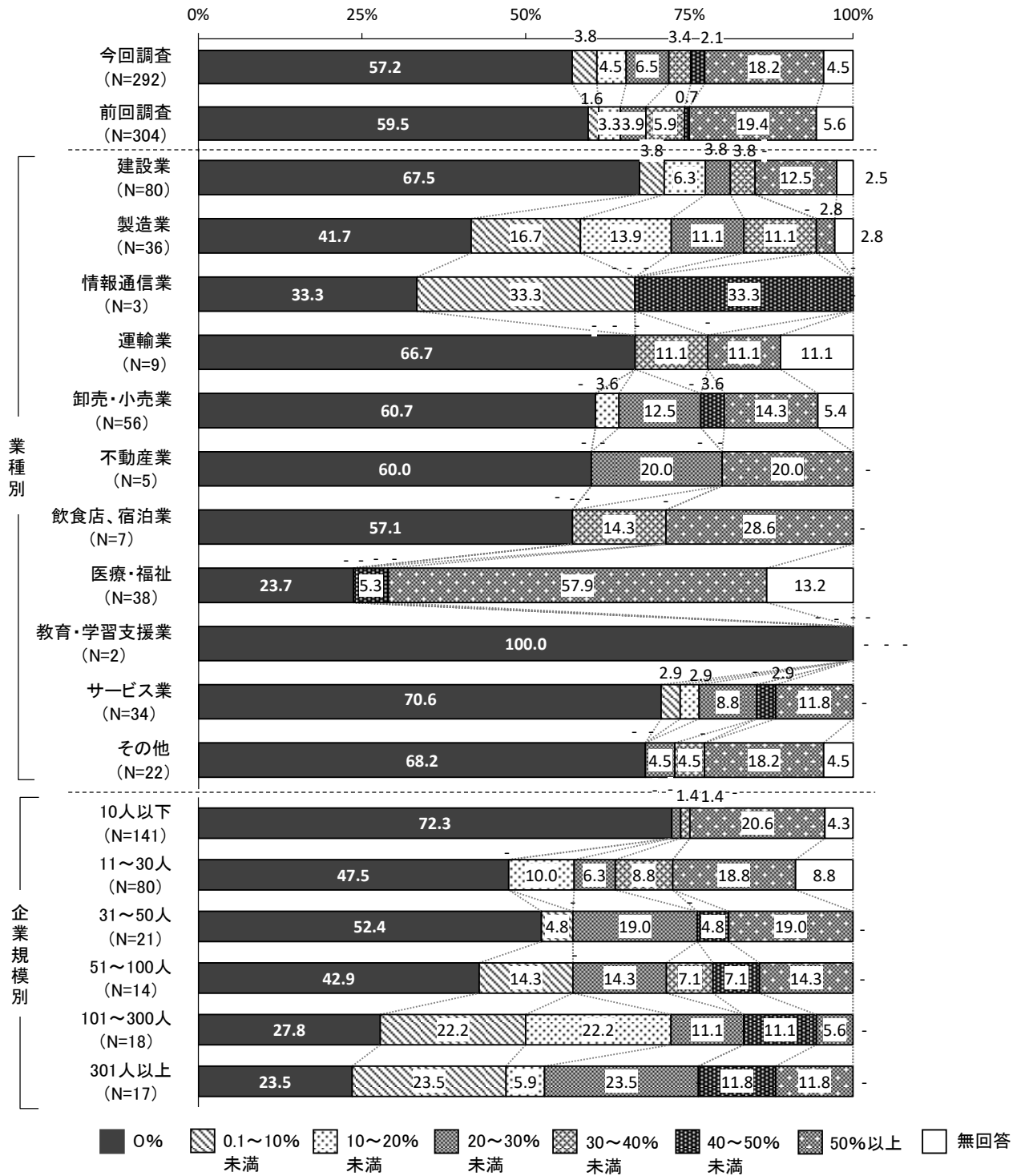
役職ごとの男女比をみると、女性は「係長相当職」が21.3%と最も高く、次いで「課長相当職」が17.1%「部長相当職」が13.0%となっている。

役員は女性が34.5%である。

図表1-9 役職別にみた管理職の男女比 [全体]



図表 1-10 女性管理職の割合 [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



女性の常用労働者がいない事業所を除外し、各社の女性管理職の割合をみると、女性管理職の割合は「0%」が57.2%で、「0.1~10%未満」(3.8%)をあわせた『10%未満』は61.0%と約6割を占めている。女性管理職がいる場合は「50%以上」が18.2%で最も多い。

令和3年4月に実施された「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」(以下、前回調査という)と比べると、あまり大きな差はみられないが、『10~50%未満』でやや割合が増えている。

業種別にみると、「医療・福祉」で女性管理職が「50%以上」が57.9%と最も高い。「製造業」「情報通信業」を除く業種では「0%」が5割を超えている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「0%」の割合が減っている。

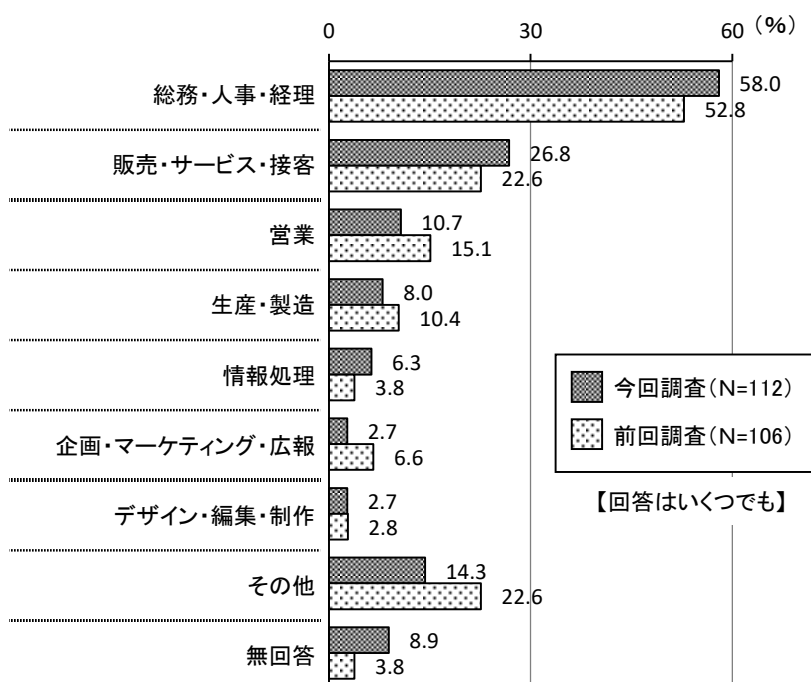
(2) 女性管理職の配置部署

【問3で女性管理職がいる事業所に】

問3-1. 女性の管理職の配置部署であてはまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

●女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が約6割で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が2割台半ば、「営業」「生産・製造」が約1割。

図表1-11 女性管理職の配置部署 [全体] (前回調査比較)



女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が58.0%で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が26.8%、「営業」が10.7%、「生産・製造」が8.0%である。「その他」では「看護」「事務」の回答が多かった。

前回調査と比べると、「総務・人事・経理」「販売・サービス・接客」が4.2~5.2ポイント増え、「営業」「企画・マーケティング・広報」が前回よりもやや3.9~4.4ポイント減っている。

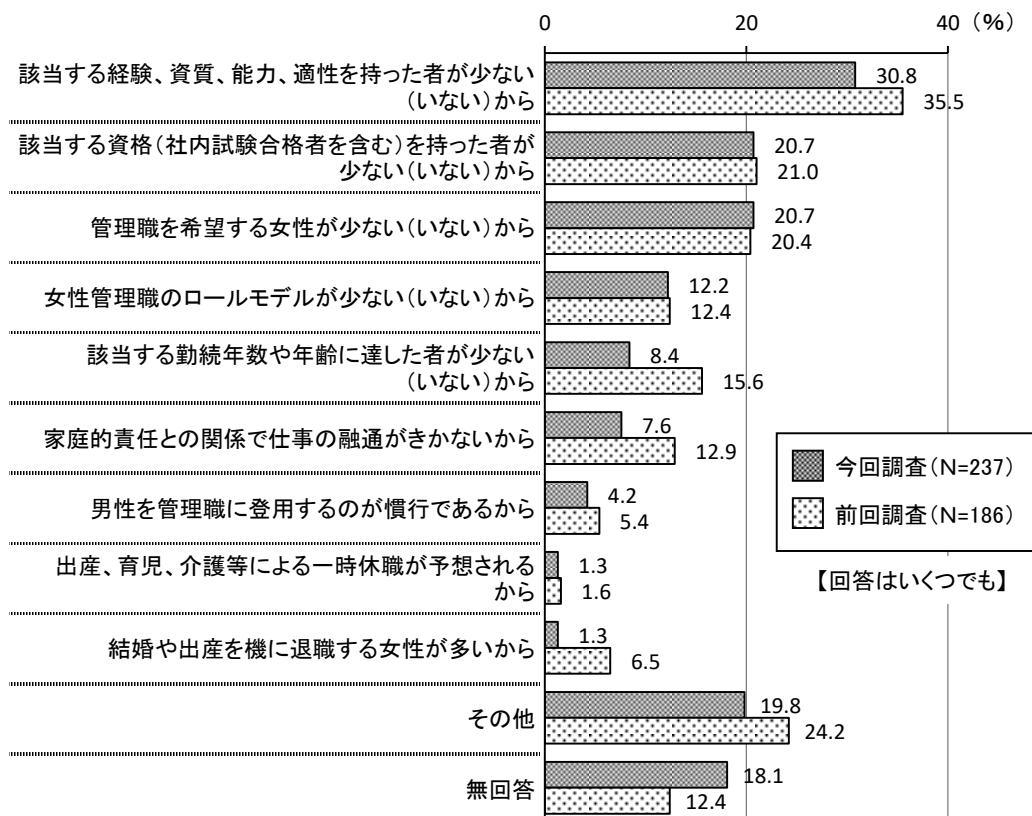
(3) 女性管理職が少ない理由

【問3で女性管理職の割合が0%～30%未満の事業所に】

問3-2. 女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のはどのような理由からですか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性管理職が少ない理由は「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から」が約3割で最も多い。

図表1-12 女性管理職が少ない理由〔全体〕(前回調査比較)



女性管理職の割合が30%未満の事業所に、女性管理職が少ない(全くいない)理由をたずねた。「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から」が30.8%で最も多く、次いで「該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から」と「管理職を希望する女性が少ない(いない)から」が同率20.7%となっている。「その他」では「従業員の人数が少なく管理職が必要ない」「女性従業員がいない」などの回答が多かった。

前回調査では10%未満の事業所に理由をたずねている点に留意が必要であるが、「該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から」「管理職を希望する女性が少ない(いない)から」「女性管理職のロールモデルが少ない(いない)から」の割合はほとんど変わらず、その他の項目は割合が減っている。

## 第2章 女性従業員の活躍促進について

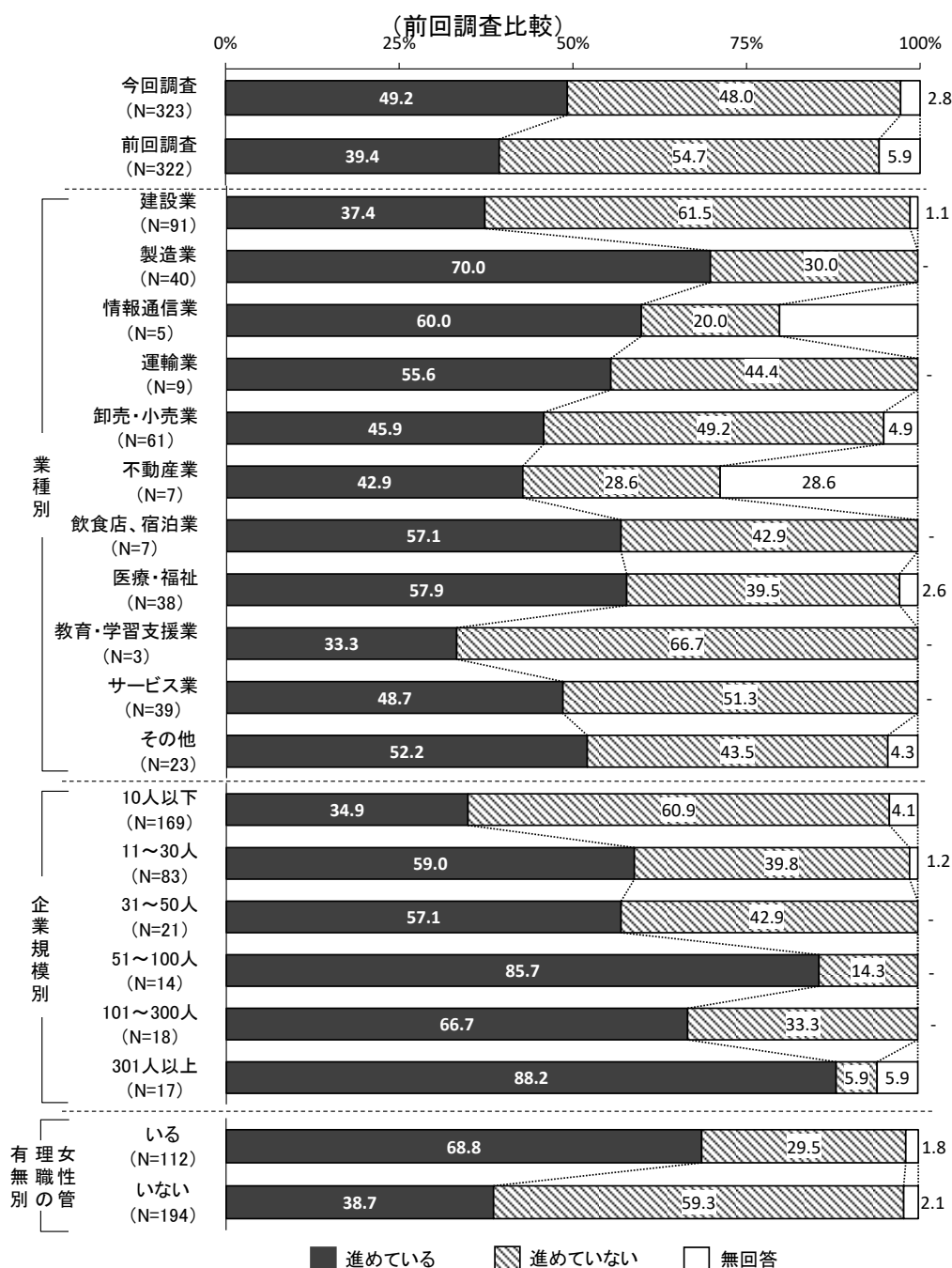
### 1. 女性活躍推進への取組みについて

#### (1) 女性活躍推進への取組み状況

問4. 貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

- 女性活躍推進の取組みを「進めている」事業所は約5割。前回より約1割増えている。
- 「製造業」及び、現在、女性管理職がいる事業所では約7割が「進めている」と回答。

図表2-1 女性活躍推進への取組み状況 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



女性活躍推進への取組みを「進めている」事業所は49.2%、「進めていない」事業所は48.0%である。

前回調査と比べると、「進めている」事業所は9.8ポイント増えている。

業種別にみると、「製造業」で「進めている」が70.0%と最も多く、5割を超えたのは「医療・福祉」で、標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」「飲食店、宿泊業」「その他」も5割を超えている。「進めていない」は「建設業」では61.5%あり、標本数は少ないが「教育・学習支援業」では6割を超えている。

企業規模別にみると、「10人以下」では「進めている」が34.9%と最も低く、『11人以上』の規模では「進めている」が5割を超え、「301人以上」は88.2%と最も高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合は「進めている」が68.8%といない場合(38.7%)を30.1ポイントと大きく上回っている。

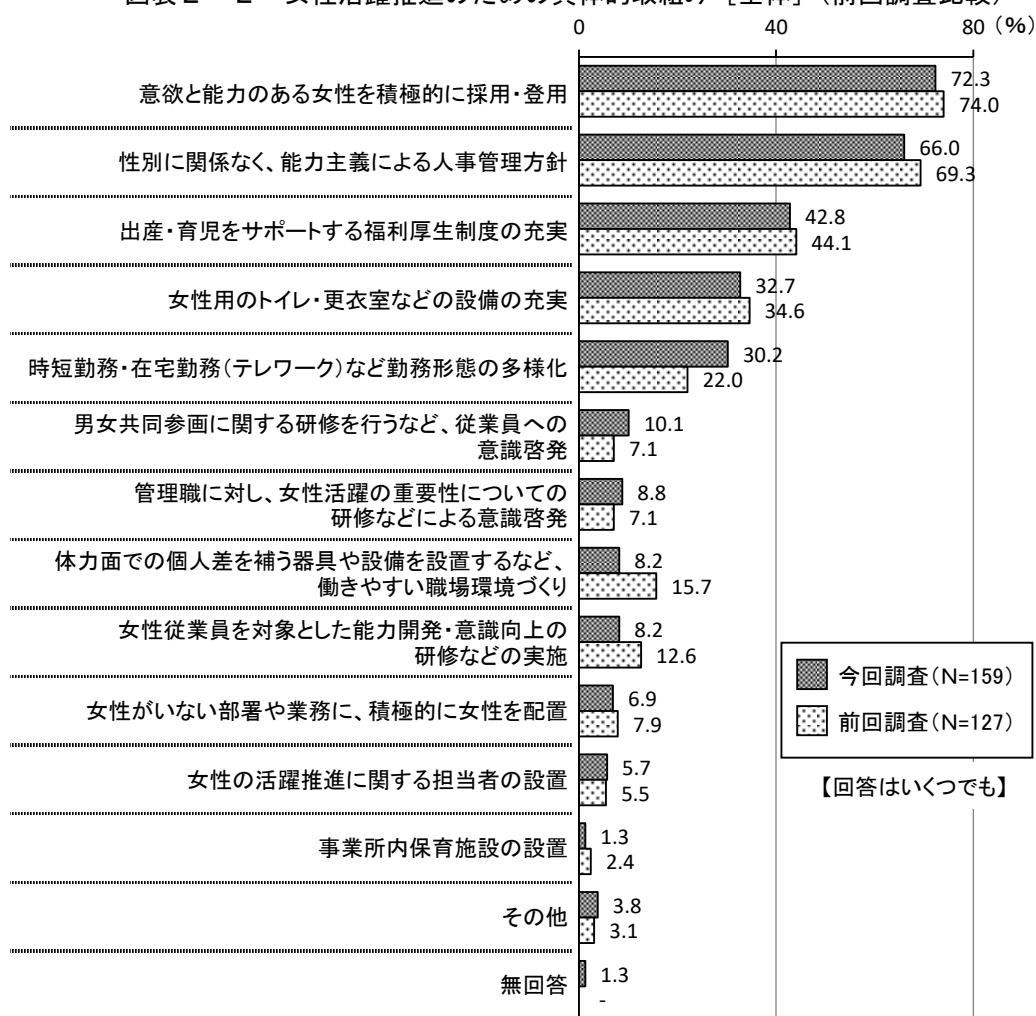
(2) 女性活躍推進のための具体的取組み

【問4で1. と答えた事業所に】

問4-1. 貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 女性活躍推進のための具体的な取組みは「女性の積極的な採用・登用」が約7割で最も高い。以下、「能力主義による人事管理方針」「福利厚生制度の充実」「設備の充実」が上位4位で、前回調査と同様。
- 前回調査より「勤務形態の多様化」は割合が増加、「働きやすい職場環境づくり」は減少。

図表2-2 女性活躍推進のための具体的取組み [全体] (前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めている事業所に具体的な取組みをたずねたところ、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が72.3%で最も高く、次いで「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」(66.0%)、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」(42.8%)、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」(32.7%)などが続いている。

前回調査と比べると、上位4位にあげられている項目の順位は同じで、割合もあまり大きな変化はみられない。「時短勤務・在宅勤務(テレワーク)など勤務形態の多様化」は前回調査より8.2ポイント増え、「体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり」は7.5ポイント減っている。

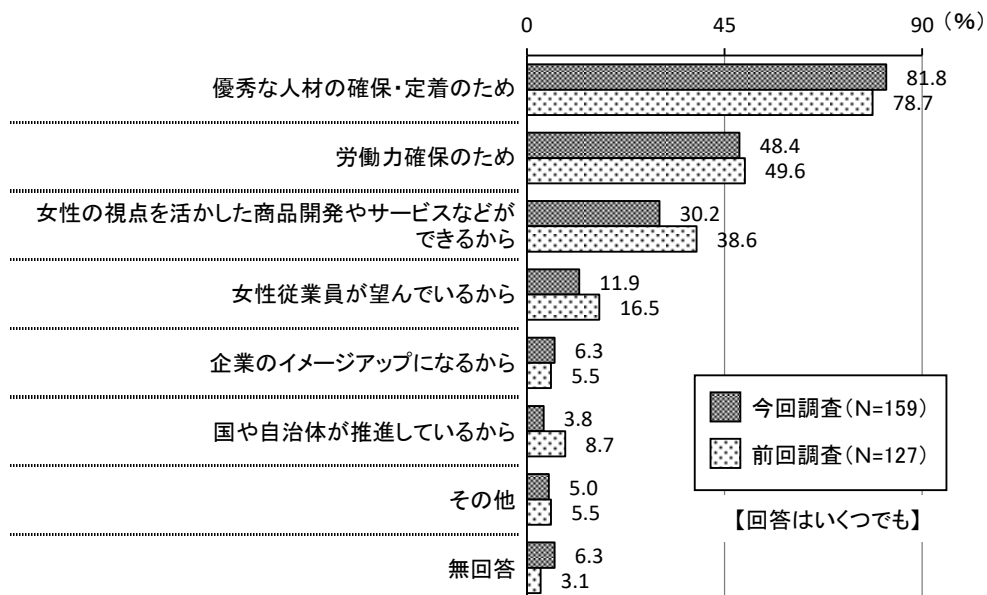
(3) 女性活躍推進への取組みを進めている理由

【問4で1. と答えた事業所に】

問4-2. 自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

- 女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が約8割、「労働力確保のため」が約5割、「女性の視点を生かした商品開発やサービスができる」が約3割。
- 前回調査より「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」「女性従業員が望んでいるから」「国や自治体が推進しているから」などの理由は減少。

図表2-3 女性活躍推進への取組みを進めている理由 [全体] (前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が81.8%と最も高い。次いで「労働力確保のため」(48.4%)、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」(30.2%)などがあげられている。

前回調査と比べると、「優秀な人材の確保・定着のため」がやや増加し、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」「女性従業員が望んでいるから」「国や自治体が推進しているから」などは4.6~8.4ポイント減っている。

図表2-4 女性活躍推進への取組みを進めている理由〔全体、企業規模別〕

		(%)								
		標本数	優秀な人材の確保・定着のため	労働力確保のため	女性従業員が望んでいないから	国や自治体が推進しているから	企業のイメージから	女性の商品開発やサービスなどができるから	その他の	無回答
全体		159 100.0	130 81.8	77 48.4	19 11.9	6 3.8	10 6.3	48 30.2	8 5.0	10 6.3
企業規模別	10人以下	59	66.1	33.9	6.8	1.7	1.7	23.7	3.4	13.6
	11～30人	49	87.8	51.0	14.3	2.0	4.1	32.7	8.2	4.1
	31～50人	12	91.7	58.3	25.0	8.3	8.3	41.7	8.3	-
	51～100人	12	83.3	75.0	25.0	-	8.3	25.0	8.3	-
	101～300人	12	100.0	58.3	8.3	-	-	25.0	-	-
	301人以上	15	100.0	60.0	6.7	20.0	33.3	46.7	-	-

企業規模別にみると、いずれの規模でも「優秀な人材の確保・定着のため」の割合が最も高いが、規模が大きくなるにつれ割合も高くなる傾向がみられる。

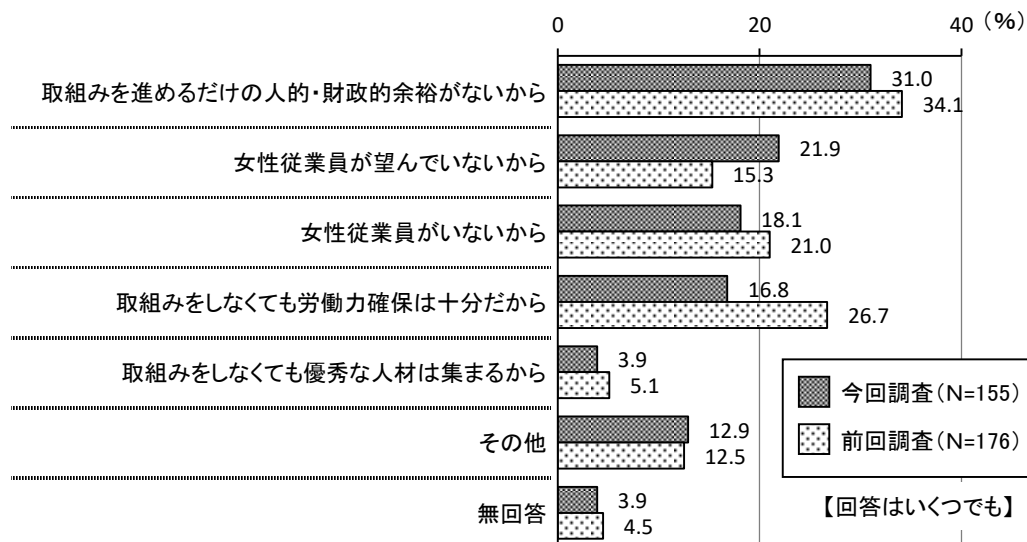
(4) 女性活躍推進への取組みを進めていない理由

【問4で2. と答えた事業所に】

問4-3. 自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 女性活躍推進の取組みを進めていない理由は「人的・財政的余裕がないから」が約3割で最も高い。
- 「女性従業員が望んでない」は前回調査よりも6.6ポイント増。

図表2-5 女性活躍推進への取組みを進めていない理由〔全体〕(前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めていない理由は、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が31.0%で最も高く、次いで「女性従業員が望んでいないから」21.9%、「女性従業員がいないから」18.1%、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」16.8%と続いている。「その他」では「女性しかいないから」「職種、年齢的に女性では無理だから」などがあげられている。

前回調査と比べると、「女性従業員が望んでいないから」は6.6ポイント増え、その他の項目は割合が減り、特に「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は9.9ポイント減である。

図表2-6 女性活躍推進への取組みを進めていない理由 [全体、企業規模別、女性管理職の有無別]

		(%)							
		標本数	まも取る優組か秀みならな人し材なく集て	分も取だ労組か働みを確し保なくはく十て	で女性ない従業員から望ん	い女性から従業員がいな	余け取組が人のない・進めから政的だ	その他	無回答
全体		155 100.0	6 3.9	26 16.8	34 21.9	28 18.1	48 31.0	20 12.9	6 3.9
企業規模別	10人以下	103	1.0	11.7	20.4	21.4	33.0	13.6	4.9
	11～30人	33	3.0	30.3	27.3	18.2	15.2	12.1	3.0
	31～50人	9	11.1	11.1	11.1	-	55.6	22.2	-
	51～100人	2	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-
	101～300人	6	16.7	33.3	33.3	-	50.0	-	-
	301人以上	1	100.0	-	-	-	-	-	-
	無回答	1	-	-	100.0	-	-	-	-
有理女無職性の管	いる	33	9.1	15.2	24.2	15.2	24.2	18.2	3.0
	いない	115	2.6	15.7	22.6	19.1	33.0	11.3	3.5
	無回答	7	-	42.9	-	14.3	28.6	14.3	14.3

企業規模別にみると、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」は標本数は少ないが31～300人規模の事業所で5割から5割台半ばと高い。「女性従業員が望んでいないから」は11～30人と101～300人で約3割、「女性従業員がいないから」は30人以下の事業所で割合が高い。「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は51人以上の規模の事業所で割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」はいない場合の方が8.8ポイント高い。いる場合もいない場合も「女性従業員が望んでいないから」は2割台と大差はない。

### 第3章 育児休業制度について

#### 1. 育児休業制度の規定を明示、周知の実行について

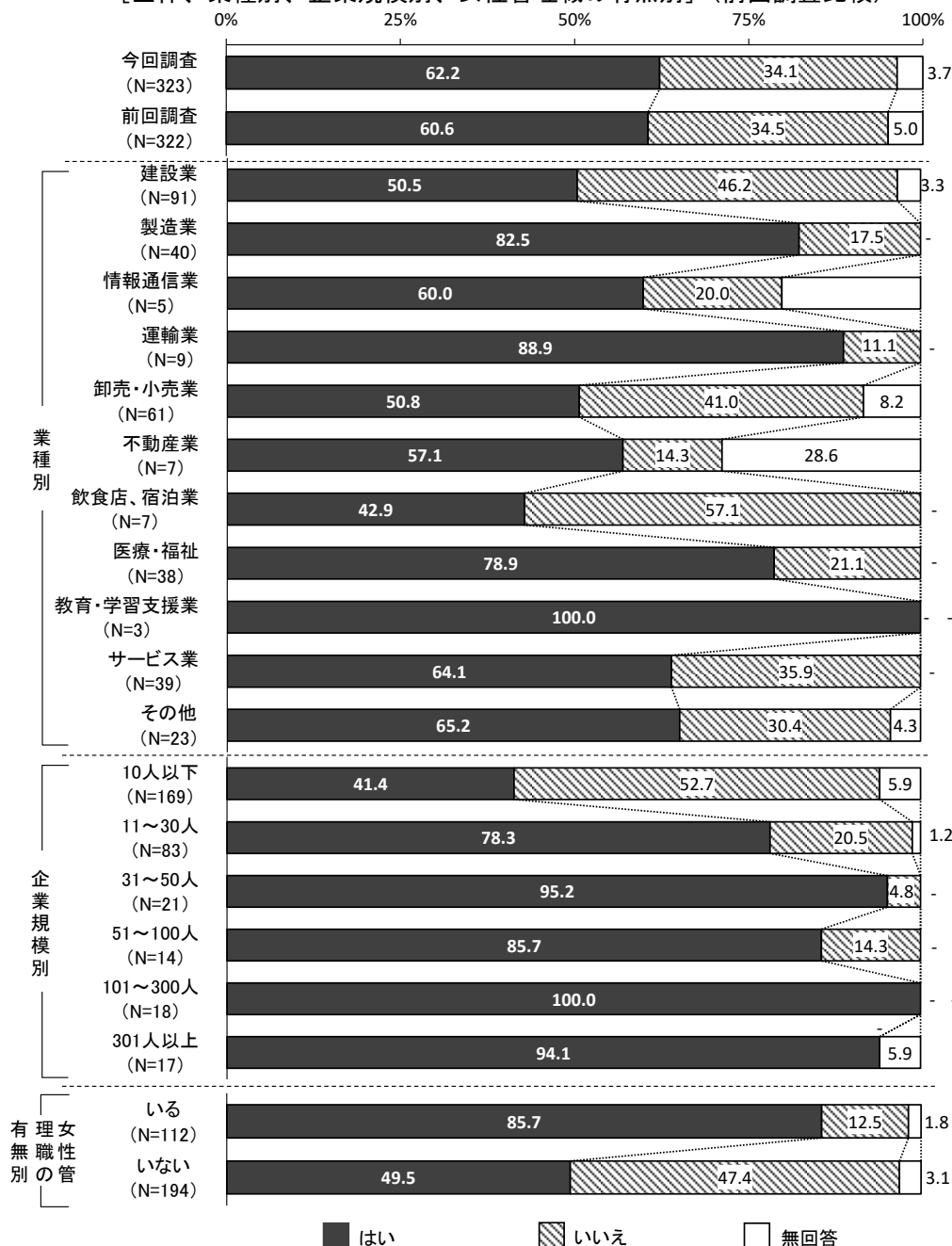
##### (1) 育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問5. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

● 育児休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は約6割。  
 ● 女性管理職がいる事業所の方が、いない事業所より明示、周知の割合が36.2ポイント高い。

図表3-1 育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は 62.2%で、していない事業所は 34.1%である。

前回調査と比べてもあまり大きな差はみられない。

業種別にみると、「製造業」と標本数は少ないが「運輸業」「教育・学習支援業」で明示し、周知しているが 8 割を超え、「医療・福祉」でも 78.9%と高い。

企業規模別にみると、11～30 人で明示し、周知している 78.3%あり、10 人以下の事業所では明示し、周知していないが 52.7%と 5 割を超えている。

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合、明示し、周知しているは 85.7%に対し、いない場合は 49.5%と、いる場合の方が 36.2 ポイント高い。

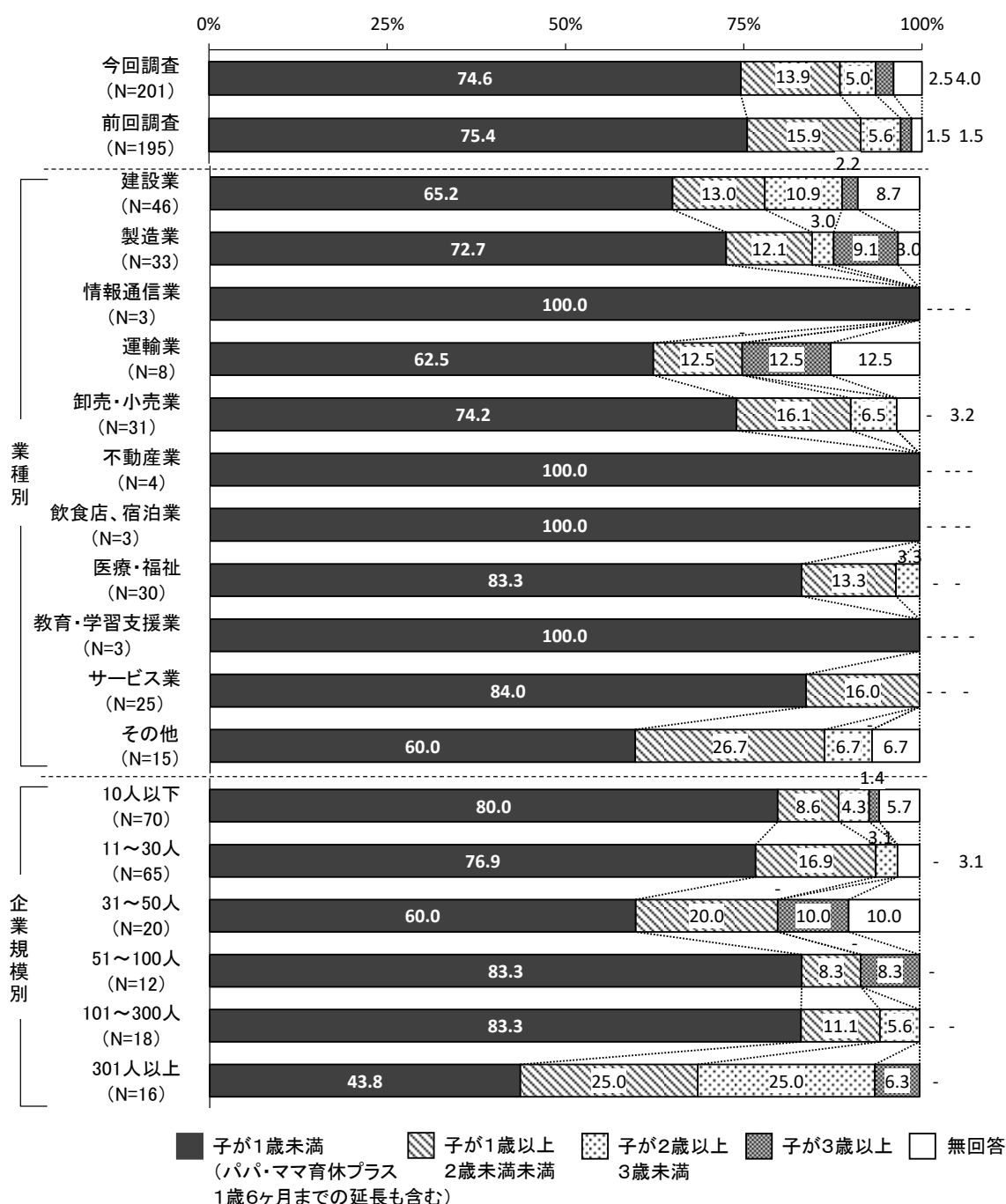
(2) 育児休業期間の定め

【問5で1. と答えた事業所に】

問5-1. 休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●育児休業期間は「子が1歳未満」が全体の約4分3を占める。前回調査と同様の結果となっている。

図表3-2 育児休業期間の定め〔全体、業種別、企業規模別〕（前回調査比較）



※パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業を取得可能とする制度。

就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所に休業期間の定めをたずねた。「子が1歳未満（パパ・ママ育休プラス1歳6ヶ月までの延長も含む）」が74.6%で最も高く、次いで「子が1歳以上2歳未満」が13.9%である。

前回調査と比べてもあまり大きな差はみられない。

業種別にみると、いずれの業種も「子が1歳未満（パパ・ママ育休プラス1歳6ヶ月までの延長も含む）」が最も高いが、「建設業」「製造業」、標本数は少ないが「運輸業」では「子が3歳以上」に該当がみられる。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では「子が1歳以上2歳未満」や「子が2歳以上3歳未満」「子が3歳以上」など期間が長い割合が高い。

## 2. 育児休業の取得状況

問6. 貴事業所で令和6年（令和6年1月1日～12月31日）に育児休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

● 育児休業の利用は、女性は53事業所、男性は19事業所。開始した人は女性83人、男性59人で、そのうち女性は5人が退職している。

図表3-3 育児休業の取得状況 [全体、業種別、企業規模別]

	女性	男性
育児休業を開始した人	83人	59人
開始した人のうち、復職した人	48人	23人
開始した人のうち、退職した人	5人	0人

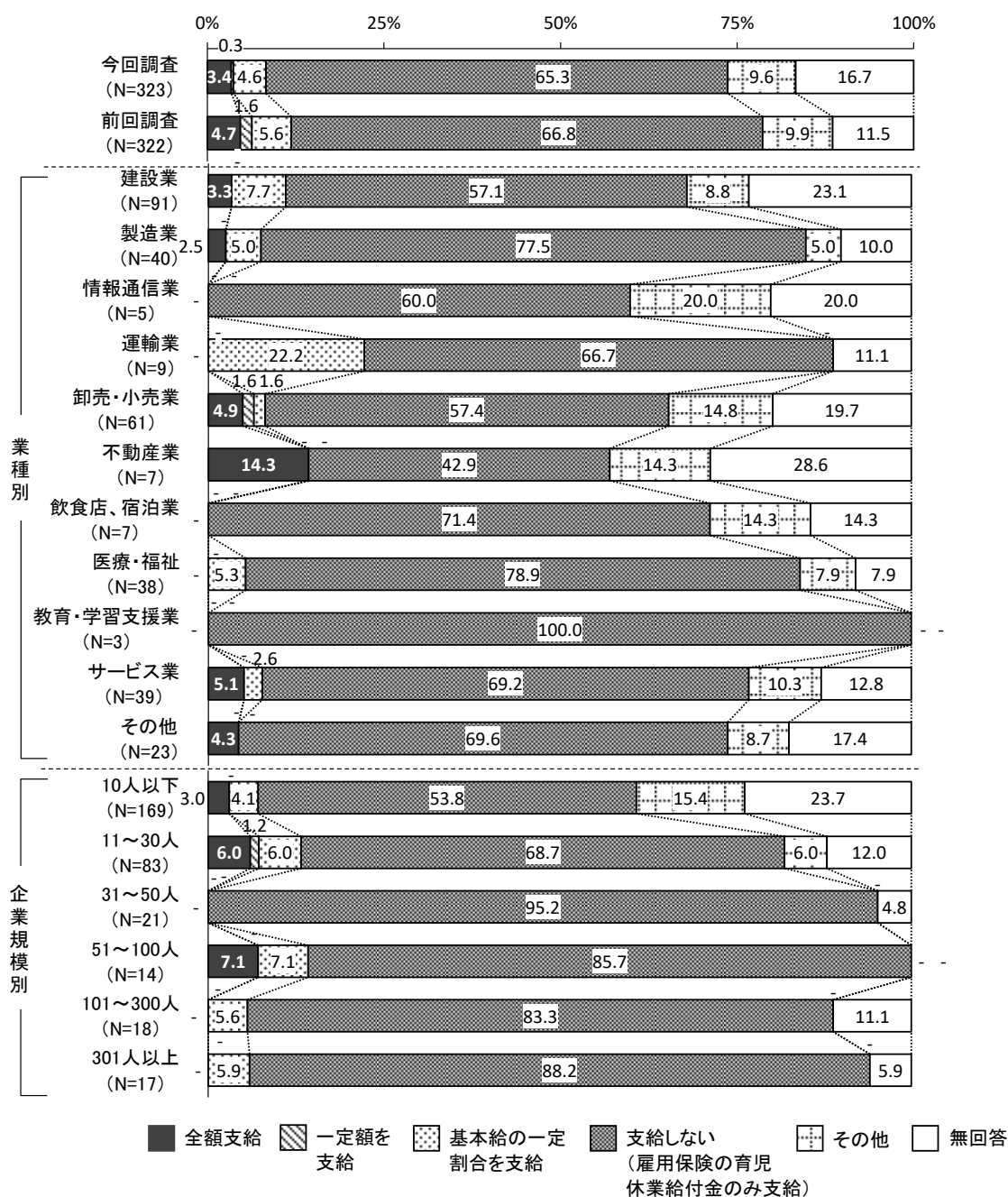
令和6年に育児休業を開始した人は、女性は83人、男性は59人である。開始した人のうち復職をした人は女性48人、男性23人、退職した人は女性5人、男性は全員が復職している。

### 3. 育児休業取得時の賃金の取り扱い

問7. 育児休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけてください。「2. 一定額を支給」または「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

●育児休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が6割台半ば。何らかの支給をする事業所は8.3%。

図表3-3 育児休業取得時の賃金の取り扱い〔全体、業種別、企業規模別〕（前回調査比較）



育児休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が65.3%と最も多く、何らかの支給をする事業所は8.3%となっている。

また、「一定額を支給」では具体的数値の記述がなく、「基本給の一定割合を支給」では「6割」が7事業所、「6.7割」「7割」が各々2事業、「8割」が1事業所であった。

前回調査と比べると、何らかの支給をする事業所はやや減っている。「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」は同程度と変わらない。

業種別にみると、「情報通信業」「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援業」を除く業種では何らかの支給を行っている。

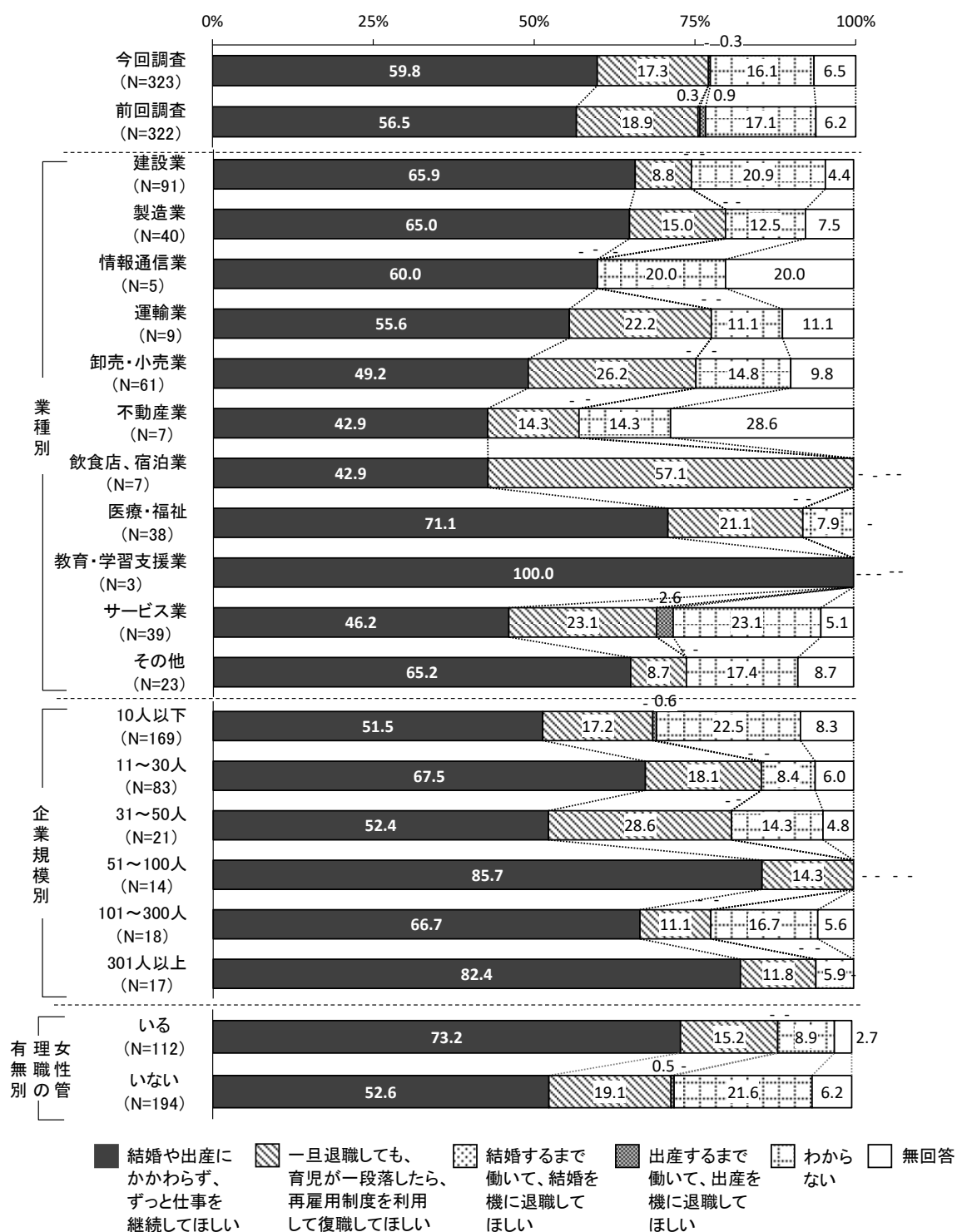
企業規模別にみると、11～30人と51～100人規模の事業所では何らかの支給をする割合が1割を超えて他の規模よりも高い。

4. 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方

問8. 貴事業所では、女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えられていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●女性従業員には「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約6割。前回調査よりも3.3ポイント増加。51～100人、301人以上の規模の事業所では8割超。

図表3-5 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方  
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えているかたずねたところ、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が 59.8%と最も高く、次いで「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」が 17.3%と就労継続や復職を望む考え方が多い。

前回調査と比べると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は 3.3 ポイント増えている。

業種別にみると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は「医療・福祉」と標本数は少ないが「教育・学習支援業」では 7 割を超え、また「建設業」「製造業」「その他」でも 6 割台半ばと高い。

企業規模別にみると、51～100 人と 301 人以上では「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が 8 割を超えて高い。

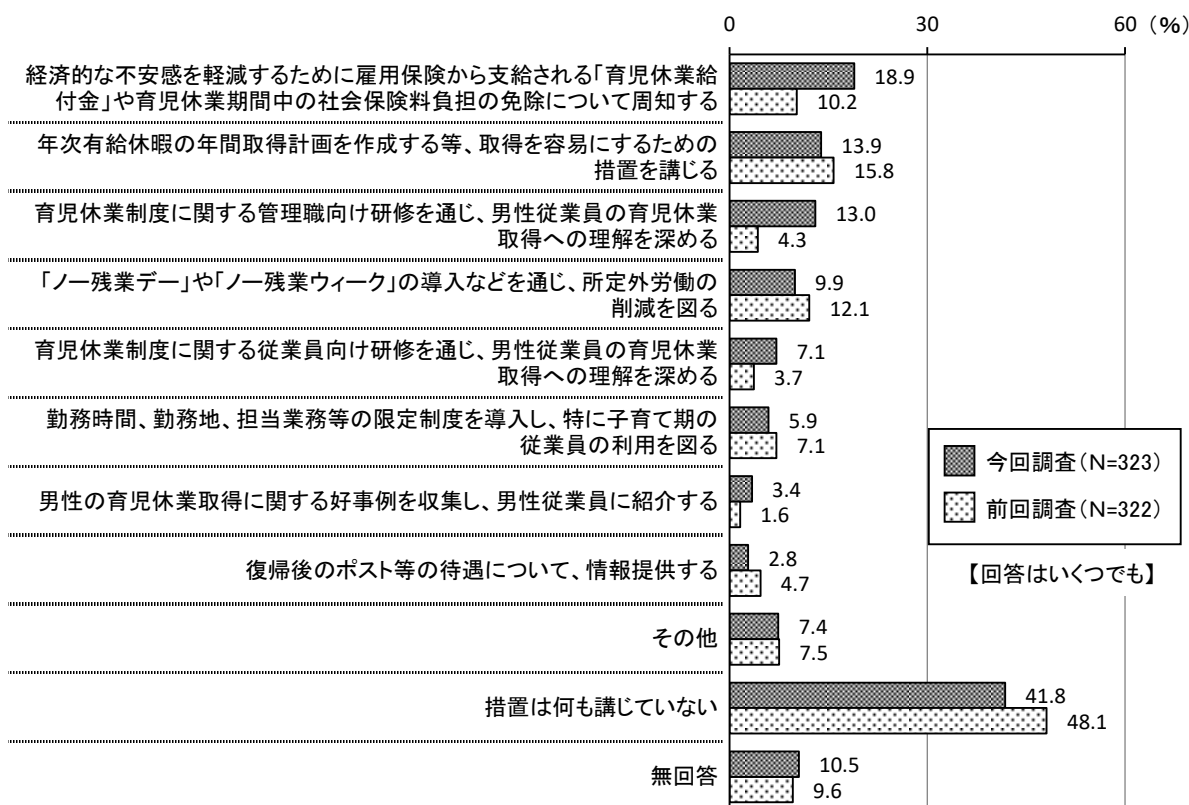
女性管理職の有無別にみると、いる場合「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が 73.2%で、いない場合（52.6%）を 20.6 ポイント上回っている。

5. 男性の育児参加を促進するための措置

問9. 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するために、「措置は何も講じていない」は約4割。
- 措置としては「年次有給休暇取得を容易にするための措置」が約2割で最も高く、前回調査よりも8.7ポイント増加。

図表3-6 男性の育児参加を促進するための措置 [全体] (前回調査比較)



男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっているかたずねたところ、「措置は何も講じていない」が41.8%と最も高い。措置としては「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が18.9%、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」が13.9%、「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」が13.0%である。

前回調査と比べると、「措置は何も講じていない」は6.3ポイント減り、「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」は8.7ポイント増え、前回調査では第3位であったが、今回は第1位へ上がっている。また、「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」も8.7ポイント増えている。

図表3-7 男性の育児参加を促進するための措置〔全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別〕

		標本数	男性 育児 休業 制度 の 育 児 休 業 取 得 へ の 理 解 を 深 め る	男性 育 児 休 業 制 度 に 関 す る 管 理 職 向 け 研 修 を 通 じ	中 支 給 の 社 会 保 険 料 負 担 の 免 除 に つ い て 周 知 す る	経 済 的 な 不 安 感 を 軽 減 す る た め に 雇 用 保 険 か ら	復 帰 後 の ポ ス ト 等 の 待 遇 に つ い て 、 情 報 提 供 す る	勤 務 時 間 、 特 に 子 育 て 期 の 従 業 員 の 利 用 を 導 く	男 性 の 育 児 休 業 取 得 に 関 す る 好 事 例 を 収 集 し	「 ア ー 残 業 デ ー 」 や 「 ア ー 残 業 ウ イ ク 」 の 導 入 な ど を 通 じ	「 ア ー 残 業 ウ イ ク 」 の 導 入 な ど を 通 じ	年 次 有 給 休 暇 の 年 間 取 得 計 画 を 作 成 す る 等 、 取 得 を 容 易 に す る た め の 措 置 を 講 じ る	そ の 他	措 置 は 何 も 講 じ て い な い	無 回 答
全 体		323 100.0	42 13.0	23 7.1	61 18.9	9 2.8	19 5.9	11 3.4	32 9.9	45 13.9	24 7.4	135 41.8	34 10.5		
業 種 別	建設業	91	12.1	6.6	19.8	1.1	4.4	2.2	9.9	13.2	4.4	39.6	14.3		
	製造業	40	25.0	12.5	30.0	2.5	7.5	7.5	12.5	25.0	2.5	37.5	7.5		
	情報通信業	5	20.0	20.0	20.0	20.0	-	-	-	20.0	20.0	60.0	-		
	運輸業	9	22.2	-	44.4	22.2	11.1	22.2	22.2	-	-	33.3	11.1		
	卸売・小売業	61	9.8	3.3	18.0	1.6	11.5	1.6	9.8	11.5	1.6	47.5	8.2		
	不動産業	7	-	-	14.3	-	-	-	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3		
	飲食店・宿泊業	7	42.9	28.6	14.3	-	-	-	-	-	-	42.9	-		
	医療・福祉	38	5.3	2.6	10.5	-	5.3	-	10.5	13.2	15.8	42.1	10.5		
	教育・学習支援業	3	-	-	33.3	-	33.3	-	-	-	-	66.7	-		
	サービス業	39	7.7	12.8	7.7	2.6	-	-	7.7	12.8	7.7	43.6	17.9		
その他	23	17.4	4.3	21.7	8.7	4.3	13.0	8.7	17.4	26.1	39.1	-			
企 業 規 模 別	10人以下	169	13.6	7.7	14.2	1.2	5.3	2.4	7.7	10.1	7.1	45.6	11.8		
	11～30人	83	4.8	1.2	18.1	3.6	4.8	-	9.6	18.1	8.4	41.0	10.8		
	31～50人	21	14.3	9.5	28.6	14.3	4.8	4.8	4.8	14.3	-	33.3	19.0		
	51～100人	14	28.6	21.4	28.6	-	7.1	14.3	21.4	28.6	14.3	28.6	-		
	101～300人	18	22.2	16.7	22.2	5.6	11.1	11.1	11.1	16.7	11.1	44.4	5.6		
	301人以上	17	23.5	5.9	47.1	-	11.8	11.8	23.5	17.6	5.9	29.4	-		
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-		
有 理 女 無 職 性 別 の 管	いる	112	18.8	8.9	22.3	2.7	5.4	3.6	8.0	18.8	7.1	38.4	7.1		
	いない	194	10.8	6.2	17.0	3.1	6.2	3.6	11.3	11.9	7.7	44.8	10.8		
	無回答	17	-	5.9	17.6	-	5.9	-	5.9	5.9	5.9	29.4	29.4		

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」と「教育・学習支援業」で「措置は何も講じていない」が6割台と高い。「運輸業」は「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が44.4%、また「製造業」「教育・学習支援業」でも3割台と高い。「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」は標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」で42.9%と最も高く、また「製造業」「運輸業」「情報通信業」で2割台、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」も「製造業」「情報通信業」で2割台と他の業種に比べて割合が高い。

企業規模別にみると、30人以下と101～300人で「措置は何も講じていない」が4割台と高い。最も低いのは301人以上で29.4%である。措置としては「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」（47.1%）、「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」と「「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」が同率の23.5%である。これらの項目は従業員規模が51～300人の規模でも比較的高い。

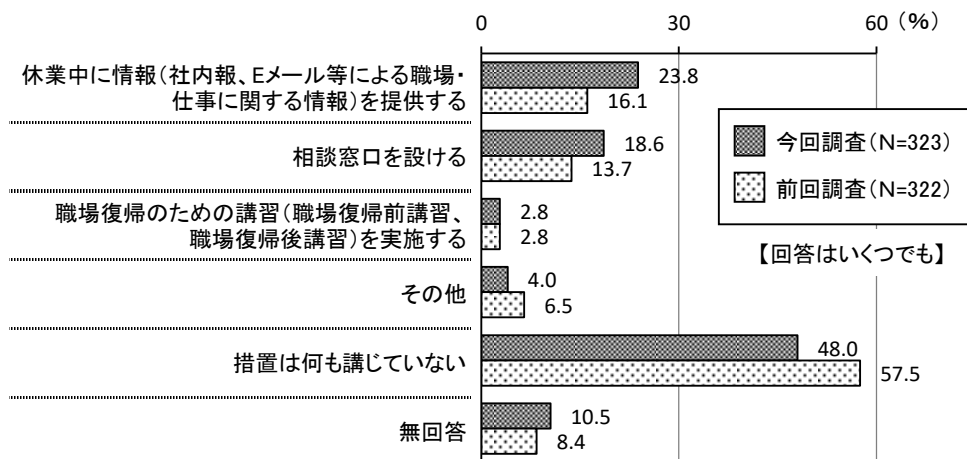
女性管理職の有無別にみると、いる場合の「措置は何も講じていない」は38.4%で、いない場合（44.8%）よりも6.4ポイント低い。

## 6. 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置

問10. 貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るために、「措置は何も講じていない」が約5割。前回調査より9.5ポイント減。

図表3-8 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置〔全体〕（前回調査比較）



育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るための措置をたずねたところ、「措置は何も講じていない」が48.0%と最も高い。措置としては「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」（23.8%）、「相談窓口を設ける」（18.6%）などがあげられている。

前回調査と比べると、「措置は何も講じていない」が9.5ポイント減り、「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が7.7ポイント、「相談窓口を設ける」が4.9ポイント増えている。

図表3-9 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置  
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

(%)

		標本数	休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する	職場復帰前講習を実施する	職場復帰のための講習（職場復帰後）	相談窓口を設ける	その他	措置は何も講じていない	無回答
全体		323 100.0	77 23.8	9 2.8	60 18.6	13 4.0	155 48.0	34 10.5	
業種別	建設業	91	23.1	3.3	12.1	1.1	56.0	9.9	
	製造業	40	25.0	5.0	32.5	5.0	37.5	7.5	
	情報通信業	5	60.0	-	20.0	-	20.0	20.0	
	運輸業	9	11.1	-	33.3	-	44.4	11.1	
	卸売・小売業	61	19.7	-	19.7	3.3	49.2	13.1	
	不動産業	7	14.3	-	-	-	57.1	28.6	
	飲食店、宿泊業	7	-	-	14.3	-	85.7	-	
	医療・福祉	38	31.6	2.6	21.1	7.9	39.5	10.5	
	教育・学習支援業	3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	
	サービス業	39	23.1	-	15.4	5.1	51.3	10.3	
その他	23	30.4	8.7	21.7	13.0	34.8	8.7		
企業規模別	10人以下	169	17.8	1.8	8.3	3.0	56.2	15.4	
	11～30人	83	26.5	3.6	18.1	8.4	43.4	6.0	
	31～50人	21	42.9	-	28.6	-	52.4	-	
	51～100人	14	42.9	7.1	35.7	-	35.7	7.1	
	101～300人	18	27.8	-	50.0	-	16.7	11.1	
	301人以上	17	29.4	11.8	64.7	5.9	23.5	-	
	無回答	1	-	-	-	-	100.0	-	
女性管理職の有無別	いる	112	33.0	3.6	28.6	5.4	35.7	7.1	
	いない	194	19.1	2.1	13.9	3.6	56.7	9.8	
	無回答	17	17.6	5.9	5.9	-	29.4	41.2	

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」で「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が60.0%と最も高く、その他「教育・学習支援業」「医療・福祉」でも3割台と比較的高い。「相談窓口を設ける」は「製造業」「運輸業」で3割台と高い。

企業規模別にみると、31～100人では「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が4割台と高い。「相談窓口を設ける」は従業員規模が大きいほど割合が高くなり、301人以上では64.7%と最も高い。

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合の方が、いない場合よりも何らかの措置を行っている割合が高くなっている。

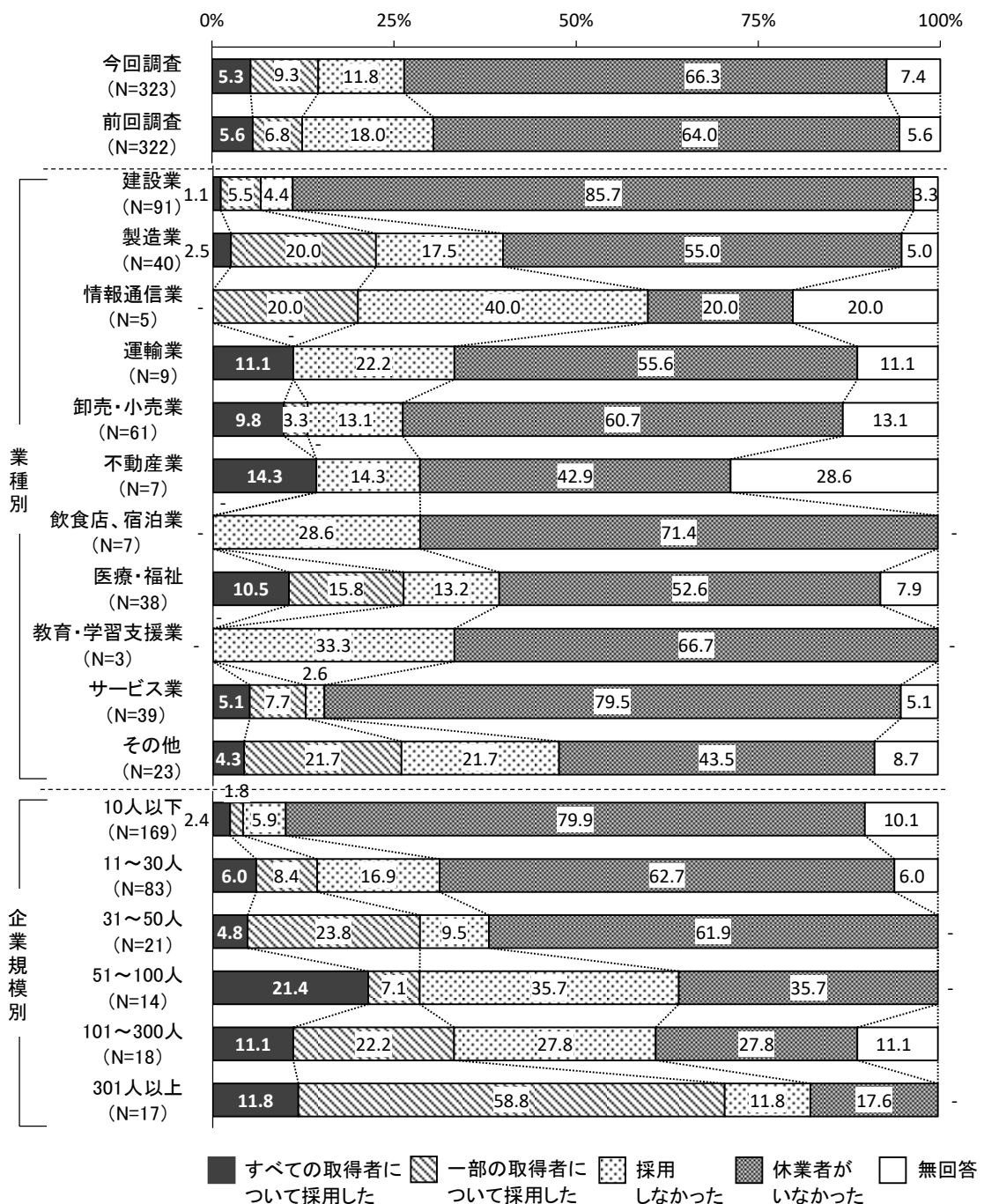
## 7. 代替要員について

### (1) 代替要員の採用状況

問11. 貴事業所では最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●代替要員の採用について、「採用しなかった」(11.8%)約1割。「すべての取得者について採用」(5.3%)や「一部の取得者について採用」(9.3%)は1割台半ば。

図表3-10 代替要員の採用状況〔全体、業種別、企業規模別〕(前回調査比較)



最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用したかどうかたずねた。「休業者がいなかった」が66.3%と最も多く、次いで「採用しなかった」が11.8%であった。「すべての取得者について採用した」(5.3%)や「一部の取得者について採用した」(9.3%)をあわせた割合は14.6%である。

前回調査と比べると、「採用しなかった」が6.2ポイント減少している。

業種別にみると、「医療・福祉」で「すべての取得者について採用した」(10.5%)や「一部の取得者について採用した」(15.8%)が26.3%、「その他」で26.0%、「製造業」で22.5%、標本数は少ないが「情報通信業」が20.0%と他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれ「すべての取得者について採用した」「一部の取得者について採用した」の割合が高くなっている。

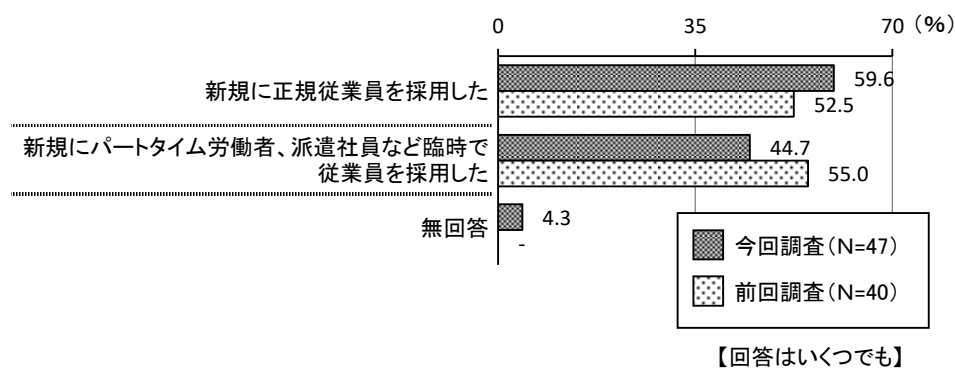
## (2) 採用した代替要員の内容

### 【問11で1. または2. と答えた事業所に】

問11-1. 採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●採用した代替要員は「正規従業員」が約6割、「パートタイムや派遣などの臨時従業員」は4割台半ば。前回調査よりも「正規従業員」が7.1ポイント増加。

図表3-11 採用した代替要員の内容 [全体] (前回調査比較)



採用した代替要員の内容は「新規に正規従業員を採用した」が59.6%、「新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した」が44.7%と新規採用が14.9ポイント高い。

前回調査と比べると、「新規に正規従業員を採用した」が7.1ポイント増え、「新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した」は10.3ポイント減っている。

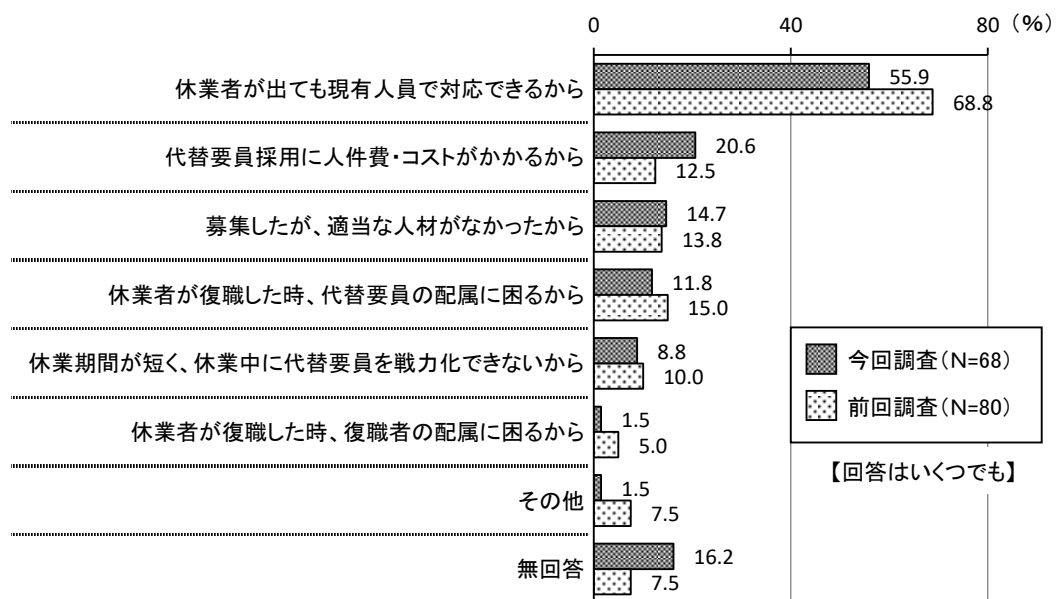
(3) 代替要員を採用しなかった理由

【問11で2. または3. と答えた事業所に】

問11-2. 代替要員(の一部)を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●代替要員(の一部)を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」(55.9%)が最も高く、前回調査よりも12.9ポイント減少。「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」(20.6%)は8.1ポイント増加。

図表3-12 代替要員を採用しなかった理由 [全体] (前回調査比較)



代替要員(の一部)を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が55.9%で最も高い。次いで「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」が20.6%、「募集したが、適当な人材がなかったから」が14.7%、「休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから」が11.8%である。

前回調査と比べると、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」は12.9ポイント減り、「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」が8.1ポイント増えている。

## 第4章 介護休業制度について

※介護休業制度：対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

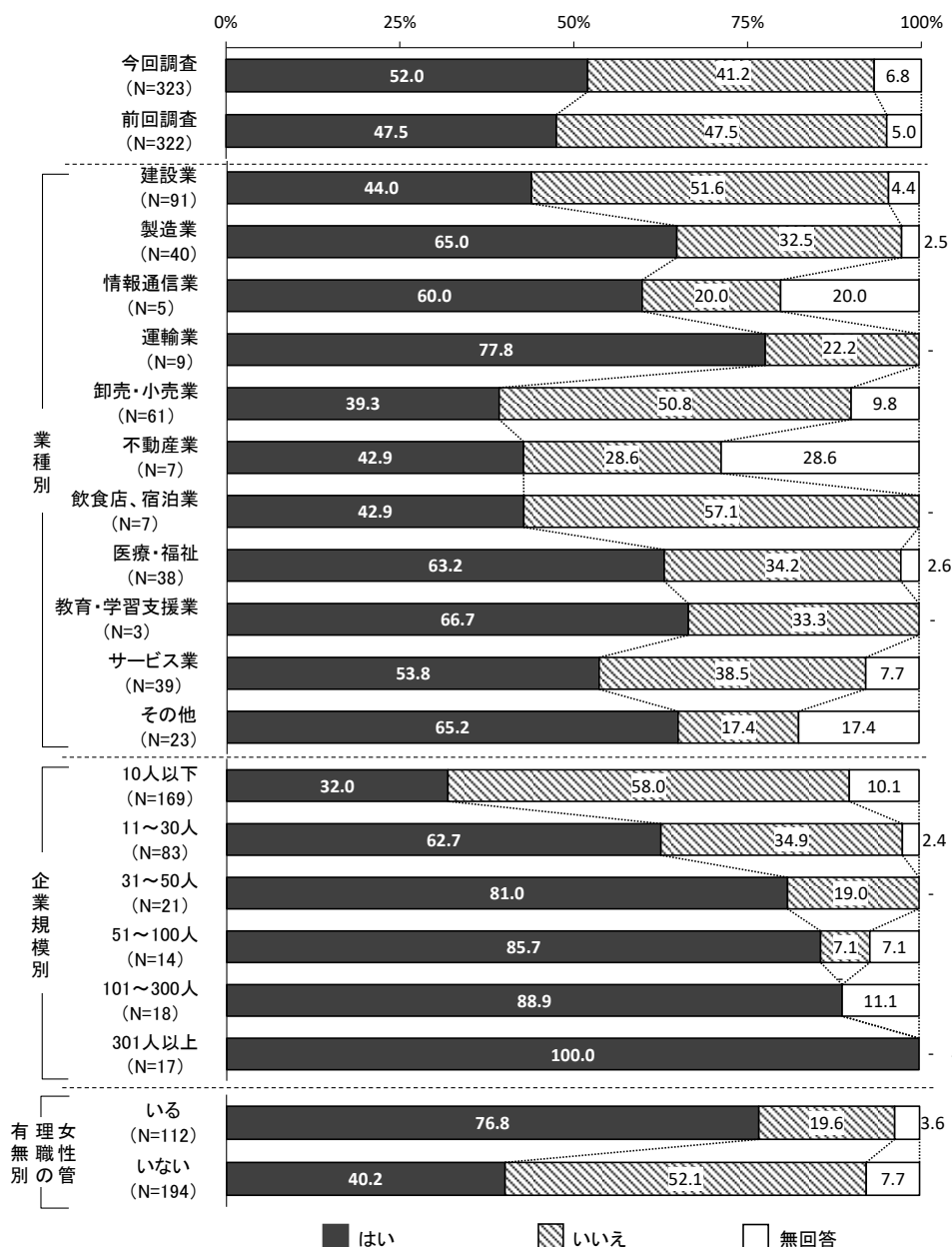
### 1. 介護休業制度の規定を明示、周知の実行について

#### (1) 介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問12. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

- 介護休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は約5割。前回調査よりも4.5ポイント増加。
- 育児休業制度に比べて明示、周知している事業所は10.2ポイント低い。

図表4-1 介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況  
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



就業規則などの文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は 52.0%、してないと回答した事業所は 41.2%である。育児休業（62.2%）に比べて明示し、周知している事業所は 10.2 ポイント低い。

前回調査と比べると、明示し、周知している事業所は 4.5 ポイント増加している。

業種別にみると、明示し、周知しているは、標本数は少ないが「運輸業」が 77.8%、「製造業」（65.0%）、「医療・福祉」（63.2%）、「その他」（65.2%）や標本数は少ないが「情報通信業」（60.0%）、「教育・学習支援業」（66.7%）で 6 割台と高い。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなり、「301人以上」では 100.0%である。反対に「10人以下」の事業所では明示し、周知していないが 58.0%と高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合明示し、周知しているは 76.8%に対し、いない場合は 40.2%と 36.6 ポイント低くなっている。

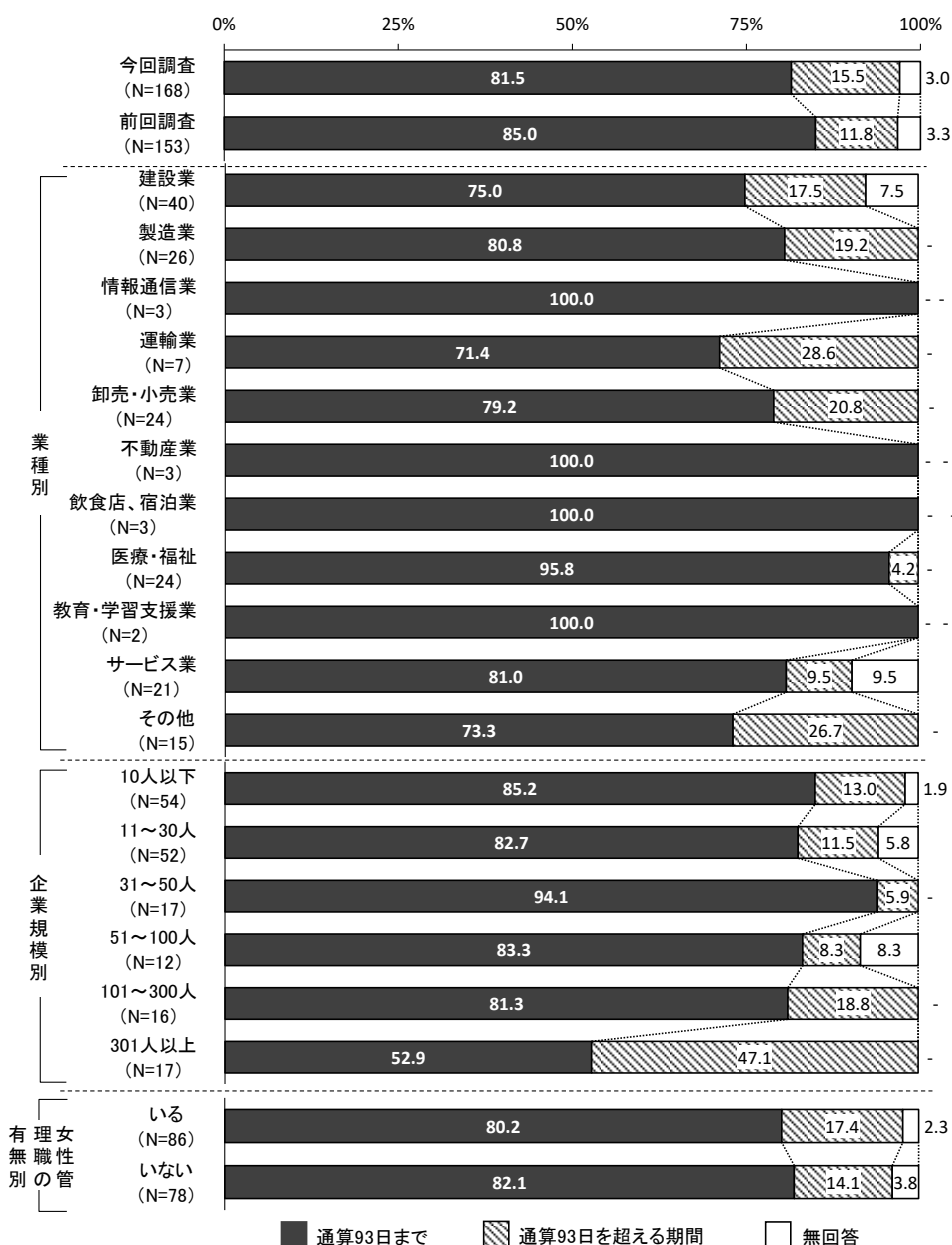
(2) 介護休業期間の定め

【問12で1. と答えた事業所に】

問12-1. 対象家族1人あたりの休業期間をどのように定めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

●介護休業期間は育児・介護休業法で定められた「通算93日まで」が約8割。  
 ●「通算93日を超える期間」(15.5%)は前回調査より3.7ポイント増加。

図表4-2 介護休業期間の定め [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



対象家族1人あたりの休業期間は、育児・介護休業法で定められた「通算93日まで」が81.5%、「通算93日を超える期間」が15.5%となっている。  
 前回調査と比べると、「通算93日まで」が3.5ポイント減り、「通算93日を超える期間」が3.7ポイント増えている。

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」で「通算 93 日を超える期間」が 28.6%と高く、「卸売・小売業」(20.8%)、「その他」(26.7%)でも 2 割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、101 人以上になると「通算 93 日を超える期間」の割合が高くなっており、101～300 人で 18.8%、301 人以上では 47.1%と高い。31～100 人規模の事業所では「通算 93 日を超える期間」が 1 割に満たないのに対し、30 人以下の規模では 1 割台と比較的高い。

女性管理職の有無別にみても、あまり大きな差はみられない。

## 2. 介護休業の取得状況

問 13. 貴事業所で令和 6 年（令和 6 年 1 月 1 日～12 月 31 日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

●介護休業の利用は 11 事業所で、女性は 13 人の利用。そのうち復職は 9 人、退職は 3 人。

図表 4-3 介護休業制度の取得状況 [全体]

	女性	男性
介護休業を開始した人	13 人	0 人
開始した人のうち、復職した人	9 人	0 人
開始した人のうち、退職した人	3 人	0 人

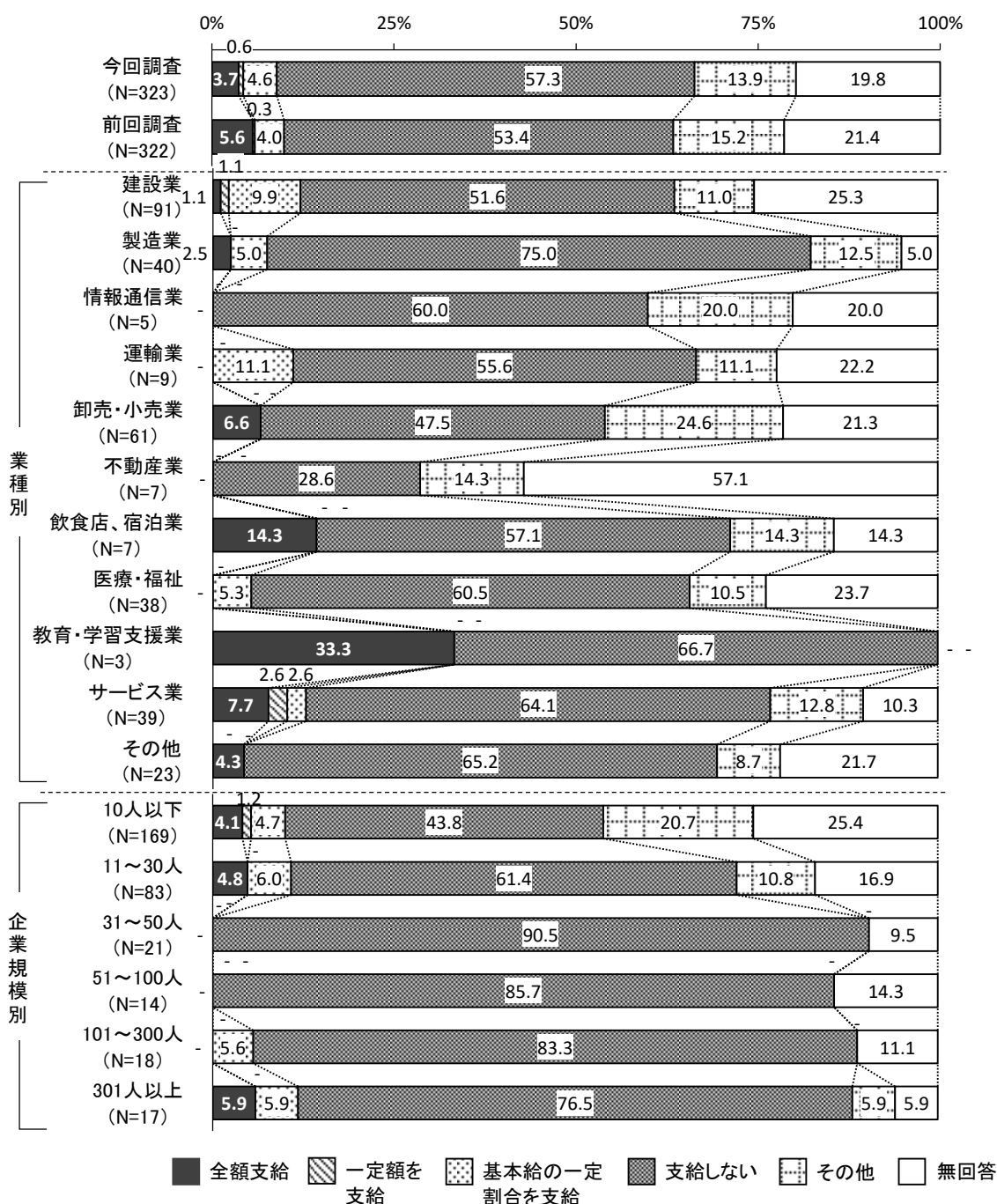
介護休業制度の取得状況は 11 事業所で女性は 13 人、そのうち復職した人は 9 人、退職した人は 3 人であった。男性の利用は無かった。

3. 介護休業取得時の賃金の取り扱い

問14. 介護休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけてください。「2. 一定額を支給」または、「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

●介護休業を取得した際の賃金の取り扱いは「支給しない」が約6割。何らかの支給をする事業所は1割に満たない。

図表4-4 介護休業取得時の賃金の取り扱い〔全体、業種別、企業規模別〕（前回調査比較）



介護休業を取得した際の賃金の取り扱いは「支給しない」が 57.3%と最も多く、「全額支給」(3.7%)、「一定額を支給」(0.6%)、「基本給の一定割合を支給」(4.6%) など何らかの支給をする事業所は 8.9%となっている。

また、「一定額を支給」では具体的数値の記述がなく、「基本給の一定割合を支給」では「6割」が 6 事業所、「7割」が 3 事業所、「8割」が 1 事業所であった。

前回調査と比べると、「支給しない」が 3.9 ポイント増えている。

業種別にみると、「情報通信業」「不動産業」を除く業種で何らかの支給を行っている。

企業規模別にみると、30 人以下の事業所では何らかの支給をする割合は約 1 割で、31～300 人規模の事業所より何らかの支給を行っている割合が高い。

## 第5章 介護休暇制度について

※介護休暇制度：要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日介護休暇を取得可能

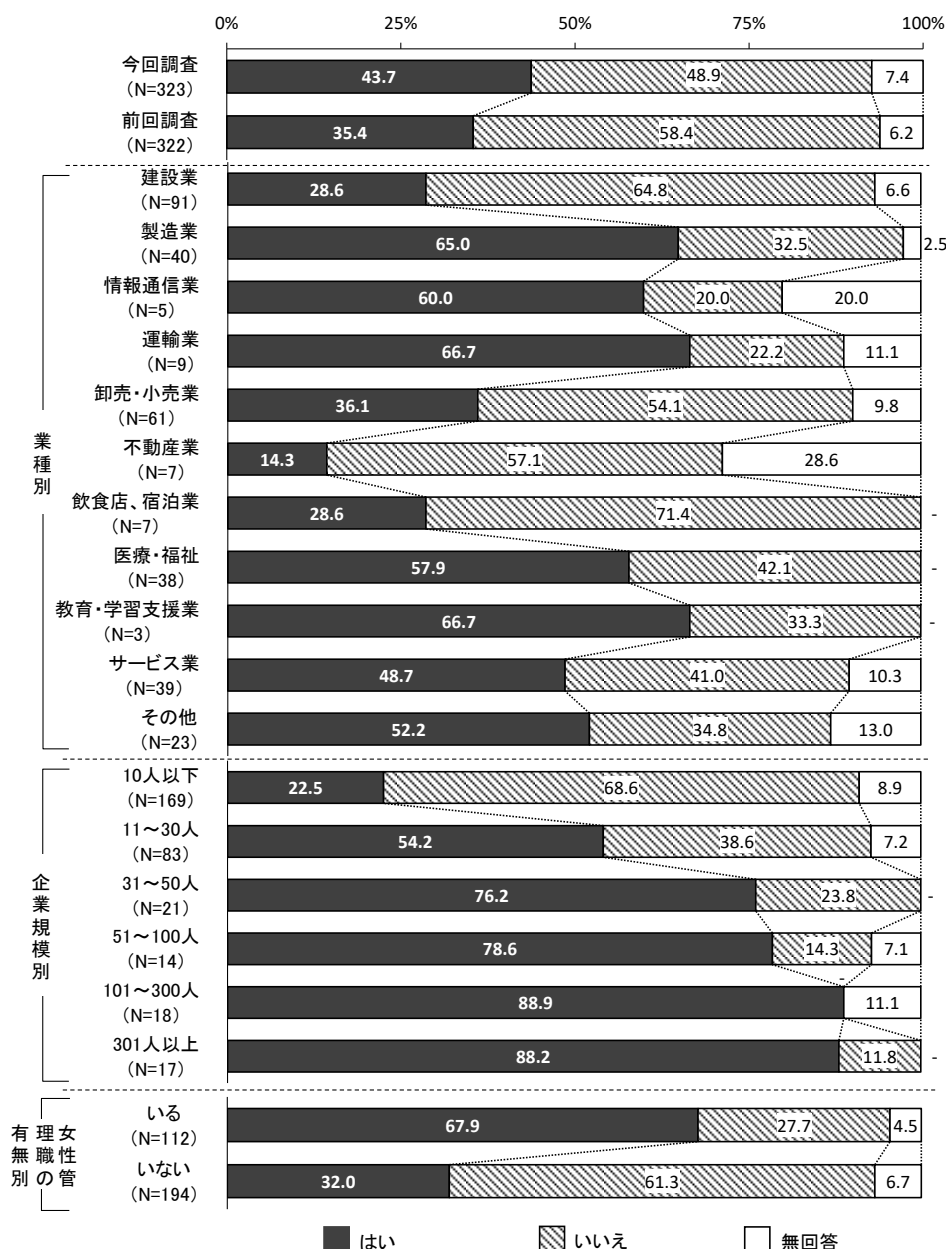
### 1. 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について

#### (1) 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況

問15. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

●介護休暇制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は4割台。前回調査よりも8.3ポイント増加。

図表5-1 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況  
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



就業規則などの文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は43.7%となっている。介護休業（52.0%）に比べて明示し、周知している事業所は8.3ポイント低い。

前回調査と比べると、規定を明示し、周知している事業所は8.3ポイント増えている。

業種別にみると、「建設業」や「卸売・小売業」、標本数は少ないが「不動産業」「飲食店、宿泊業」で明示し、周知している割合が1割台半ばから3割台半ばと他の業種に比べて低いのが目立つ。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなる傾向があり、101人以上では8割を超えている。10人以下では明示し、周知しているが22.5%、していないが68.6%である。

女性管理職の有無別にみると、いる場合明示し、周知しているは67.9%に対し、いない場合は32.0%と35.9ポイント低くなっている。

## （2）介護休暇期間の定め

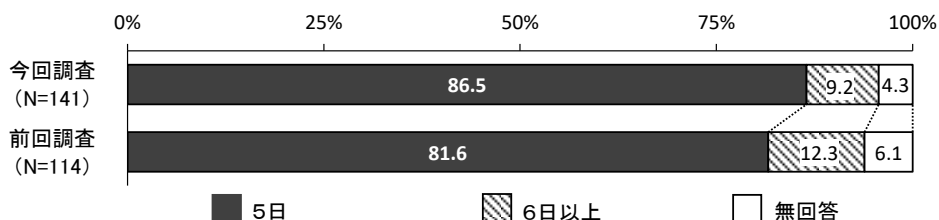
### 【問15で1. と答えた事業所に】

問15-1. 介護休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア及びイについて、それぞれお答えください。

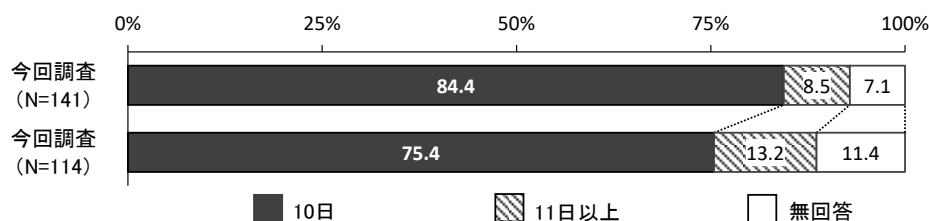
●介護休暇期間は対象家族が1人の場合「5日」、対象家族が2人以上の場合「10日」がいずれも8割台半ば。いずれもの場合も前回調査よりも期間が短い方の割合が増加。

図表5-2 介護休暇期間の定め [全体] (前回調査比較)

#### 【対象家族が1人】



#### 【対象家族が2人以上】



介護休暇期間の定めは対象家族が1人の場合、「5日」が86.5%、「6日以上」が9.2%である。前回調査と比べると、「5日」が4.9ポイント増えている。

対象家族が2人以上の場合、休暇期間は「10日」が84.4%、「11日以上」が8.5%である。

前回調査と比べると、「10日」が9.0ポイント増えている。対象家族が1人の場合でも2人以上の場合でも休暇期間が短い方の割合が高くなっている。

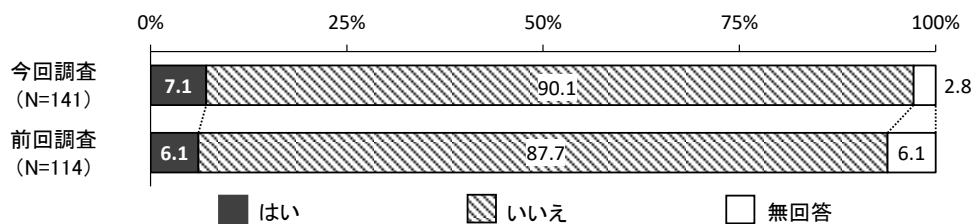
(3) 介護休暇取得者の有無

【問15で1. と答えた事業所に】

問15-2. 貴事業所で介護休暇取得者はいますか。どちらか1つに○をつけてください。

●介護休暇取得者は7.1%で前回調査と変わらない。

図表5-3 介護休暇取得者の有無 [全体] (前回調査比較)



介護休暇を取得した人がいる事業所は7.1%で、前回調査とあまり変わらない。

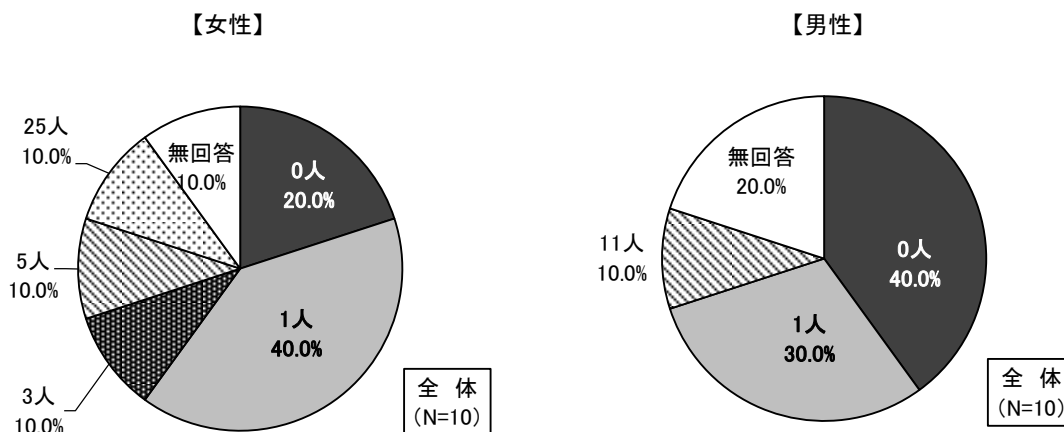
(4) 介護休暇取得者数

【問15-2で1. と答えた事業所に】

問15-3. 介護休暇取得者の人数をご記入ください。該当者がいない場合は「0」と記入してください。

●介護休暇を利用した人は女性37人、男性14人で女性の方が多い。

図表5-4 介護休暇取得者数 [全体]



介護休暇の取得者がいたのは10事業所で、女性は「1人」が4事業所、「3人」と「5人」「25人」が各々1事業所で37人の利用である。男性は「1人」が3事業所、「11人」が1事業所で14人の利用である。女性の方が利用者数は多い。

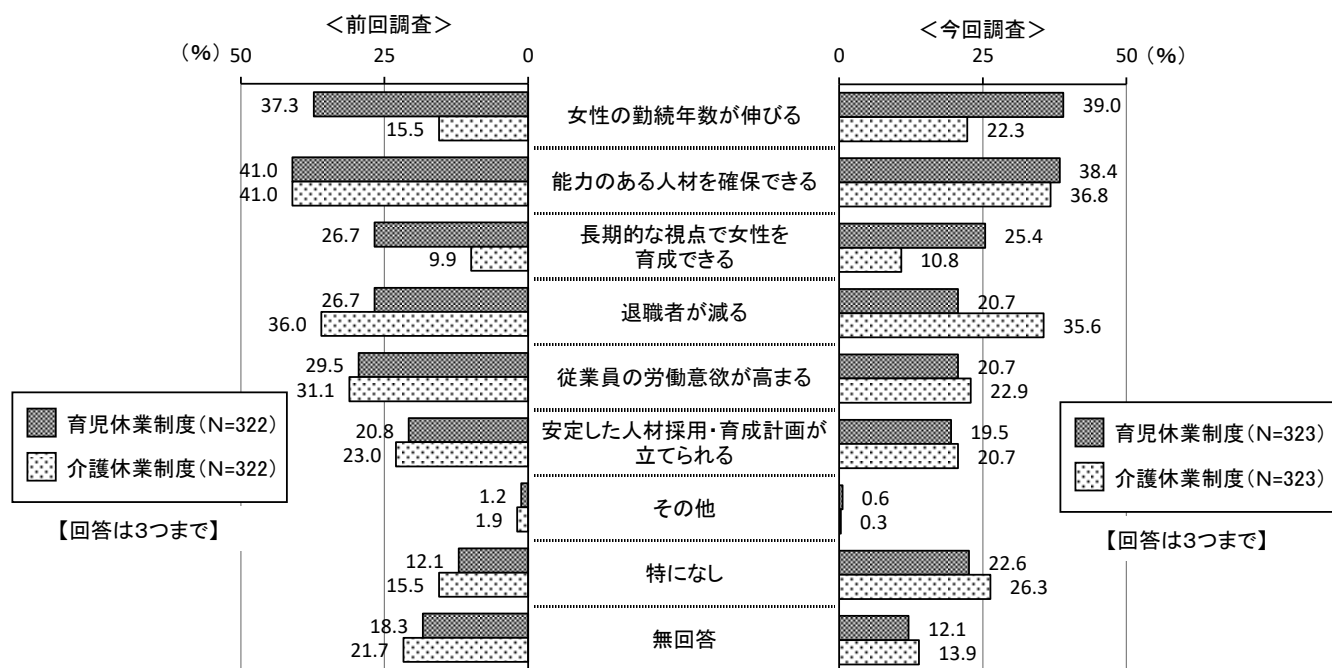
## 第6章 育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた 成果及び問題点について

### 1. 育児休業・介護休業制度の成果

問16. 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる(1)成果、(2)問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるもの(想定されるもの)を3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。

- 育児休業制度の成果は「女性の勤続年数が伸びる」と「能力のある人材を確保できる」が約4割。介護休業制度の成果は「能力ある人材を確保できる」と「退職者が減る」が3割台半ば。
- 前回調査より「特になし」の割合が育児休業・介護休業制度とも約10ポイント増加。

図表6-1 育児休業・介護休業制度の成果[全体](前回調査比較)



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる成果については、育児休業制度は「女性の勤続年数が伸びる」(39.0%)と「能力のある人材を確保できる」(38.4%)が約4割、次いで「長期的な視点で女性を育成できる」が25.4%である。

介護休業制度は「能力のある人材を確保できる」(36.8%)と「退職者が減る」(35.6%)が3割台半ば、次いで「従業員の労働意欲が高まる」(22.9%)と「女性の勤続年数が伸びる」(22.3%)が続いている。

前回調査と比べると、「特になし」は育児休業・介護休業制度とも10.5~10.8ポイント増えている。「女性の勤続年数が伸びる」は介護休業制度で6.8ポイント増えているが、その他の項目は同程度が減少しており、特に「従業員の労働意欲が高まる」は育児休業・介護休業制度とも8.2~8.8ポイント減っている。

第6章 育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた  
成果及び問題点について

図表6-2 育児休業・介護休業制度の成果 [全体、業種別、企業規模別]

		(%)										
		育児休業制度の成果										
		標本数	伸びる女性の勤続年数が	確保力のある人材を	性を育成的な視点で女性を	退職者が減る	採用・育成した人材が採立	安定した計画が採立	従業員の高まる労働意欲	その他	特になし	無回答
全体		323 100.0	126 39.0	124 38.4	82 25.4	67 20.7	63 19.5	67 20.7	2 0.6	73 22.6	39 12.1	
業種別	建設業	91	34.1	30.8	27.5	19.8	19.8	22.0	-	29.7	8.8	
	製造業	40	52.5	40.0	32.5	25.0	27.5	22.5	2.5	7.5	12.5	
	情報通信業	5	20.0	60.0	-	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0	
	運輸業	9	55.6	44.4	44.4	33.3	22.2	33.3	-	11.1	11.1	
	卸売・小売業	61	34.4	39.3	16.4	16.4	13.1	14.8	-	23.0	19.7	
	不動産業	7	14.3	14.3	14.3	-	14.3	14.3	-	42.9	28.6	
	飲食店、宿泊業	7	28.6	28.6	28.6	42.9	28.6	14.3	-	42.9	-	
	医療・福祉	38	42.1	47.4	23.7	26.3	18.4	26.3	-	23.7	5.3	
	教育・学習支援業	3	66.7	66.7	33.3	-	-	33.3	-	33.3	-	
	サービス業	39	38.5	41.0	25.6	12.8	17.9	23.1	2.6	20.5	12.8	
その他	23	47.8	43.5	30.4	30.4	26.1	13.0	-	13.0	13.0		
企業規模別	10人以下	169	30.2	29.6	21.3	14.8	12.4	17.8	1.2	30.2	16.6	
	11～30人	83	41.0	43.4	22.9	16.9	22.9	20.5	-	21.7	8.4	
	31～50人	21	47.6	57.1	33.3	28.6	38.1	33.3	-	4.8	4.8	
	51～100人	14	64.3	57.1	42.9	21.4	35.7	42.9	-	7.1	-	
	101～300人	18	38.9	61.1	44.4	33.3	38.9	16.7	-	5.6	11.1	
	301人以上	17	88.2	41.2	35.3	76.5	17.6	23.5	-	-	5.9	
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
		介護休業制度の成果										
		標本数	伸びる女性の勤続年数が	確保力のある人材を	性を育成的な視点で女性を	退職者が減る	採用・育成した人材が採立	安定した計画が採立	従業員の高まる労働意欲	その他	特になし	無回答
全体		323 100.0	72 22.3	119 36.8	35 10.8	115 35.6	67 20.7	74 22.9	1 0.3	85 26.3	45 13.9	
業種別	建設業	91	22.0	29.7	11.0	34.1	24.2	29.7	-	31.9	8.8	
	製造業	40	22.5	55.0	12.5	45.0	25.0	17.5	-	12.5	15.0	
	情報通信業	5	20.0	40.0	-	40.0	40.0	-	-	20.0	20.0	
	運輸業	9	33.3	55.6	22.2	55.6	22.2	33.3	-	11.1	11.1	
	卸売・小売業	61	24.6	34.4	8.2	31.1	11.5	16.4	-	26.2	19.7	
	不動産業	7	-	-	-	14.3	14.3	14.3	-	42.9	42.9	
	飲食店、宿泊業	7	14.3	42.9	-	42.9	28.6	28.6	-	42.9	-	
	医療・福祉	38	26.3	39.5	13.2	39.5	15.8	26.3	-	28.9	7.9	
	教育・学習支援業	3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	
	サービス業	39	15.4	28.2	7.7	35.9	20.5	25.6	2.6	28.2	12.8	
その他	23	26.1	47.8	17.4	26.1	26.1	17.4	-	17.4	26.1		
企業規模別	10人以下	169	19.5	24.3	8.3	30.2	14.2	20.7	0.6	34.3	17.2	
	11～30人	83	30.1	42.2	12.0	32.5	16.9	25.3	-	22.9	12.0	
	31～50人	21	4.8	61.9	14.3	33.3	42.9	28.6	-	23.8	4.8	
	51～100人	14	35.7	57.1	7.1	50.0	28.6	42.9	-	7.1	7.1	
	101～300人	18	27.8	66.7	33.3	44.4	44.4	11.1	-	5.6	11.1	
	301人以上	17	17.6	58.8	5.9	88.2	47.1	23.5	-	-	11.8	
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	

育児休業制度の成果を業種別にみると、「製造業」で「特になし」が7.5%と最も低く、また標本数は少ないが「運輸業」でも11.1%と低い。「製造業」「運輸業」とも「女性の勤続年数が伸びる」が5割台、「長期的な視点で女性を育成できる」が3割台から4割台半ばと比較的高い。

介護休業制度の成果でも「製造業」「運輸業」の「特になし」の割合が低く、「能力のある人材を確保できる」が5割台半ば、「退職者が減る」が4割台半ばから5割台半ばと高い。

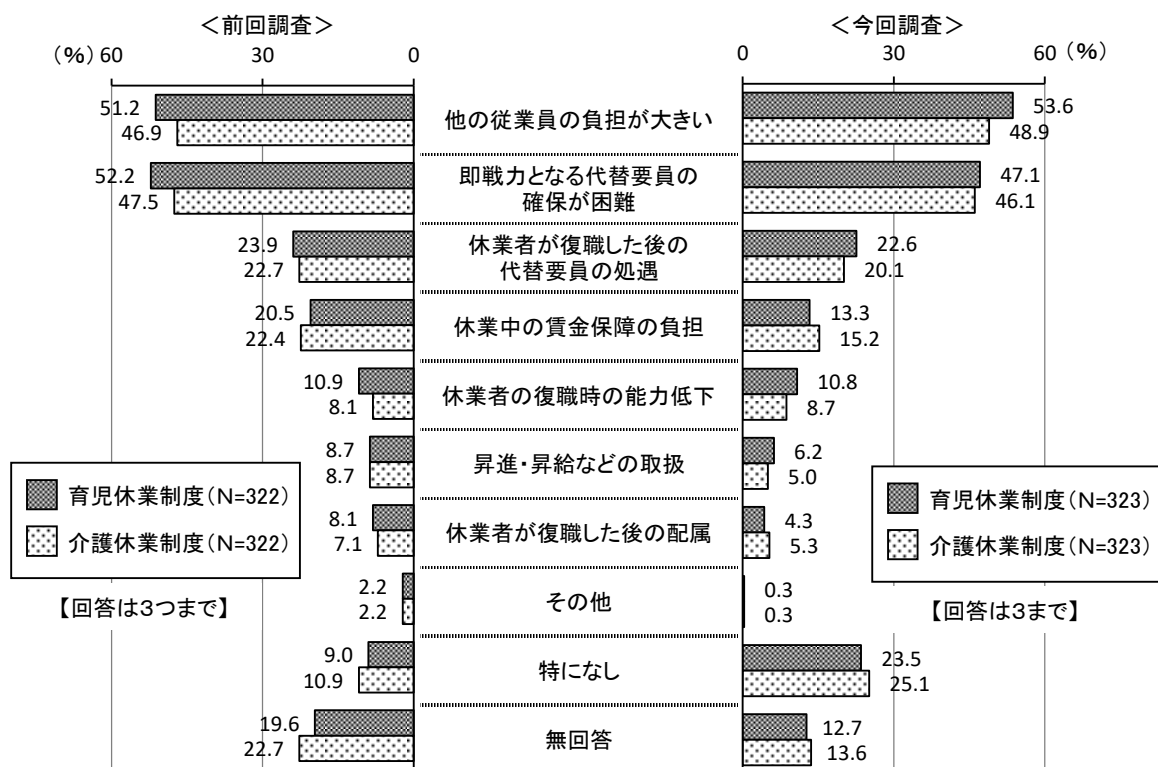
企業規模別にみると、両制度とも規模が大きくなると「特になし」の割合は低くなる傾向がみられ、育児休業制度では「女性の勤続年数が伸びる」「退職者が減る」「能力のある人材を確保できる」「長期的な視点で女性を育成できる」「安定した人材採用・育成計画が立てられる」などの割合が高い。介護休業制度では「退職者が減る」「能力のある人材を確保できる」「安定した人材採用・育成計画が立てられる」などの割合が高くなっている。

2. 育児休業・介護休業制度の問題点

問16. 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる(1)成果、(2)問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるもの(想定されるもの)を3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。

●育児休業・介護休業制度の問題点は「他の従業員の負担が大きい」「即戦力となる代替要員の確保が困難」が4割台半ばから約5割で上位。

図表6-3 育児休業・介護休業制度の問題点 [全体] (前回調査比較)



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる問題点については、両制度とも「他の従業員の負担が大きい」(育児休業 53.6%、介護休業 48.9%)、「即戦力となる代替要員の確保が困難」(同 47.1%、46.1%) が4割台半ばから約5割で高い。

前回調査と比べると、「特になし」は育児休業・介護休業制度とも14.2~14.5ポイント増えている。その他の項目は同程度が減少しており、特に「即戦力となる代替要員の確保が困難」は育児休業制度で5.1ポイント、「休業中の賃金保障の負担」は育児休業・介護休業制度とも7.2ポイント減っている。

図表6-4 育児休業・介護休業制度の問題点 [全体、業種別、企業規模別]

(%)

		標本数	育児休業制度の問題点											
			の休業者の復職時	担当の従業員の負	困難	代替要員の確保が代	のた処遇	のた後業者が復職し	た後業者が復職し	の昇進・昇給など	障の業中の賃金保	その他	特になし	無回答
全体		323 100.0	35 10.8	173 53.6	152 47.1	73 22.6	14 4.3	20 6.2	43 13.3	1 0.3	76 23.5	41 12.7		
業種別	建設業	91	11.0	52.7	47.3	16.5	3.3	3.3	19.8	1.1	23.1	11.0		
	製造業	40	12.5	65.0	47.5	32.5	-	10.0	2.5	-	25.0	10.0		
	情報通信業	5	-	60.0	40.0	20.0	-	-	-	-	20.0	20.0		
	運輸業	9	22.2	44.4	66.7	-	-	11.1	11.1	-	22.2	11.1		
	卸売・小売業	61	3.3	49.2	47.5	31.1	9.8	4.9	13.1	-	18.0	18.0		
	不動産業	7	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3	-	14.3	-	28.6	28.6		
	飲食店、宿泊業	7	-	28.6	28.6	-	-	14.3	14.3	-	57.1	14.3		
	医療・福祉	38	18.4	60.5	50.0	28.9	7.9	7.9	7.9	-	21.1	7.9		
	教育・学習支援業	3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-		
	サービス業	39	12.8	43.6	43.6	15.4	-	5.1	15.4	-	33.3	12.8		
その他	23	4.3	73.9	52.2	26.1	-	13.0	17.4	-	13.0	13.0			
企業規模別	10人以下	169	10.7	45.6	39.6	17.8	3.0	4.7	17.2	-	27.8	17.8		
	11～30人	83	9.6	56.6	49.4	25.3	4.8	7.2	10.8	1.2	19.3	9.6		
	31～50人	21	9.5	66.7	66.7	33.3	4.8	-	9.5	-	23.8	-		
	51～100人	14	28.6	71.4	50.0	21.4	14.3	7.1	7.1	-	14.3	-		
	101～300人	18	5.6	72.2	66.7	27.8	5.6	22.2	5.6	-	11.1	11.1		
	301人以上	17	11.8	70.6	64.7	41.2	5.9	5.9	5.9	-	17.6	5.9		
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-		
			介護休業制度の問題点											
		標本数	の休業者の復職時	担当の従業員の負	困難	代替要員の確保が代	のた処遇	のた後業者が復職し	た後業者が復職し	の昇進・昇給など	障の業中の賃金保	その他	特になし	無回答
全体		323 100.0	28 8.7	158 48.9	149 46.1	65 20.1	17 5.3	16 5.0	49 15.2	1 0.3	81 25.1	44 13.6		
業種別	建設業	91	12.1	51.6	49.5	15.4	2.2	2.2	25.3	1.1	23.1	8.8		
	製造業	40	10.0	55.0	52.5	27.5	-	10.0	-	-	27.5	10.0		
	情報通信業	5	-	60.0	40.0	20.0	-	-	-	-	20.0	20.0		
	運輸業	9	11.1	44.4	66.7	-	11.1	11.1	22.2	-	22.2	11.1		
	卸売・小売業	61	3.3	45.9	44.3	27.9	13.1	3.3	14.8	-	16.4	23.0		
	不動産業	7	-	14.3	-	14.3	14.3	14.3	-	-	28.6	42.9		
	飲食店、宿泊業	7	-	28.6	28.6	-	-	14.3	14.3	-	57.1	14.3		
	医療・福祉	38	10.5	57.9	52.6	23.7	7.9	7.9	10.5	-	23.7	10.5		
	教育・学習支援業	3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-		
	サービス業	39	10.3	35.9	35.9	17.9	2.6	-	12.8	-	41.0	10.3		
その他	23	4.3	60.9	43.5	17.4	-	8.7	21.7	-	17.4	17.4			
企業規模別	10人以下	169	7.7	45.0	38.5	16.6	3.6	3.6	18.9	-	29.6	17.2		
	11～30人	83	8.4	47.0	47.0	20.5	7.2	6.0	13.3	1.2	19.3	13.3		
	31～50人	21	9.5	61.9	71.4	33.3	4.8	-	14.3	-	23.8	-		
	51～100人	14	28.6	64.3	57.1	14.3	14.3	7.1	-	-	14.3	7.1		
	101～300人	18	5.6	55.6	66.7	22.2	5.6	16.7	5.6	-	22.2	11.1		
	301人以上	17	5.9	64.7	58.8	41.2	5.9	5.9	11.8	-	17.6	5.9		
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-		

## 第6章 育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた 成果及び問題点について

業種別にみると、育児休業・介護休業制度とも「卸売・小売業」と「その他」で「特になし」の割合が1割台と他の業種に比べて低い。「その他」では育児休業制度で「他の従業員の負担が大きい」が73.9%、介護休業制度でも60.9%と高い。

企業規模別にみると、10人以下の事業所では育児休業・介護休業制度とも「休業中の賃金保障の負担」の割合が他の規模に比べてやや高い。51人～100人規模の事業所では育児休業・介護休業制度とも「他の従業員の負担が大きい」「休業者の復職時の能力低下」などの割合が他の規模に比べて高い。

## 第7章 再雇用制度の実施状況について

※再雇用制度：ここでは妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度をいいます。

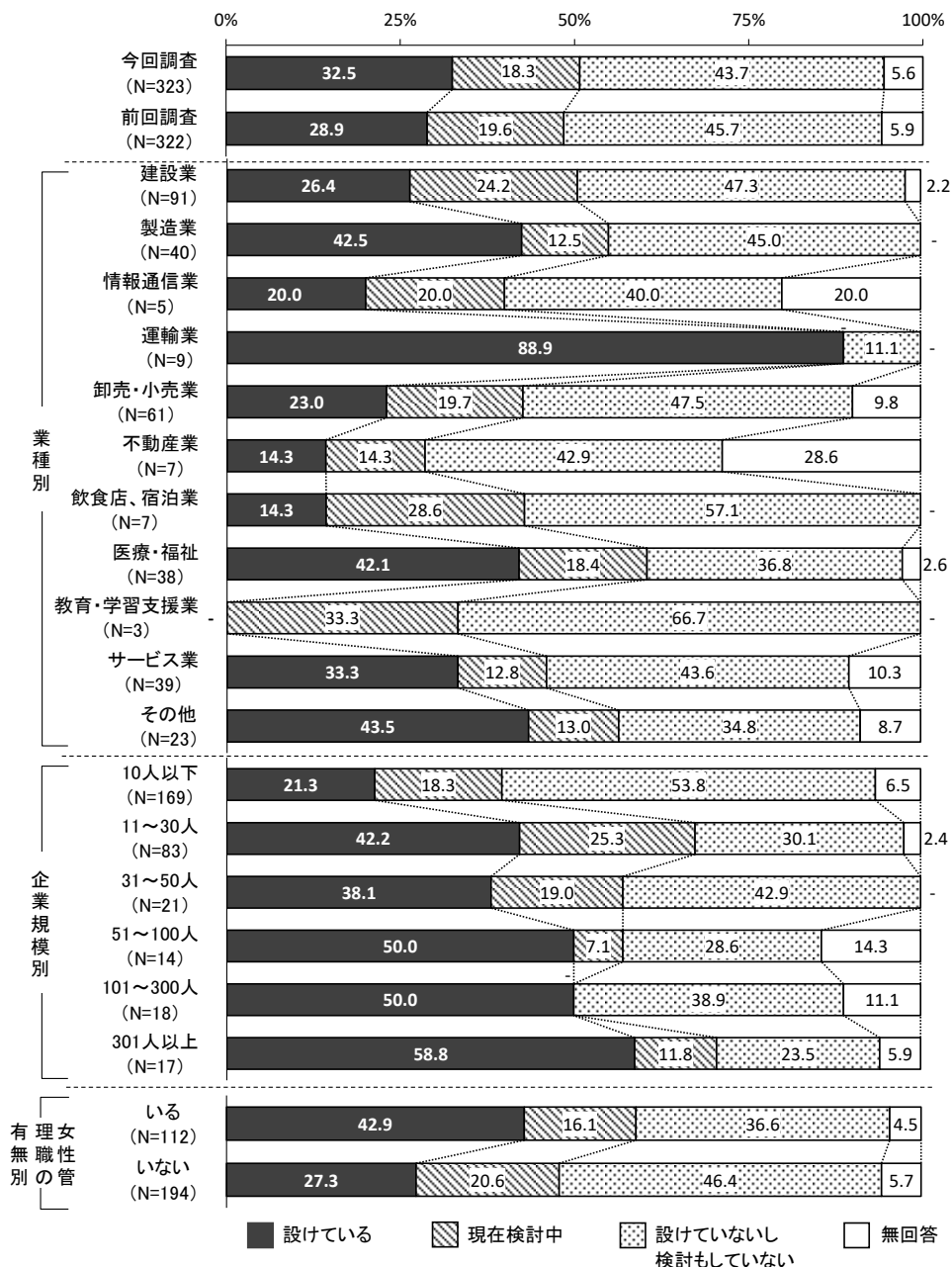
### 1. 再雇用制度の実施状況

#### (1) 再雇用制度の有無

問17. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●再雇用制度を「設けている」は約3割、「現在検討中」は約2割。前回調査よりも「設けている」はやや増加。

図表7-1 再雇用制度の有無 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



再雇用制度について「設けている」が32.5%、「現在検討中」が18.3%となっている。「設けていないし検討もしていない」は43.7%である。

前回調査と比べると、「設けている」が3.6ポイント増加しているが、「現在検討中」はあまり変わらない。

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」で「設けている」が88.9%と最も高く、「製造業」「医療・福祉」「その他」でも4割台と高い。

企業規模別にみると、51人以上の規模になると「設けている」が5割台と高い。11～30人規模の事業所では「設けている」が42.2%、「現在検討中」が25.3%と10人以下や31～50人規模の事業所よりも割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「設けている」が42.9%といない場合(27.3%)より15.6ポイント高い。

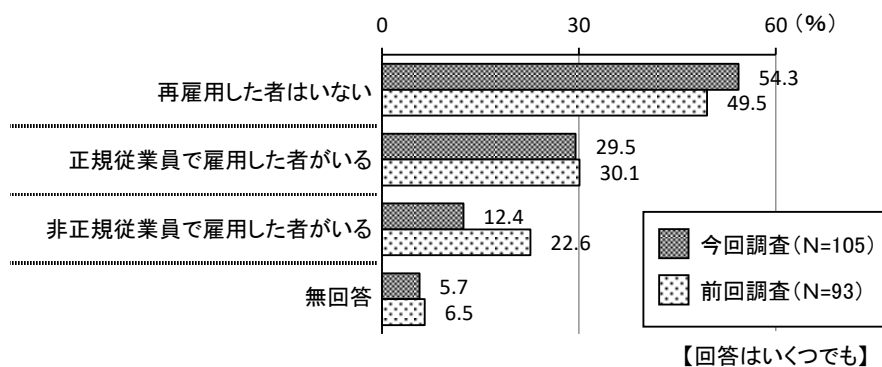
(2) 再雇用した従業員の有無

【問17で1. と答えた事業所に】

問17-1. 過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

●再雇用した従業員は「正規従業員で雇用」が約3割、「非正規従業員で雇用」が約1割。

図表7-2 過去3年間に再雇用した従業員の有無 [全体] (前回調査比較)



再雇用制度を設けている事業所のうち「正規従業員で雇用したものがいる」は29.5%、「非正規従業員で雇用した者がいる」は12.4%で、「再雇用した者はいない」は54.3%である。

前回調査と比べると、「非正規従業員で雇用した者がいる」が10.2ポイント減り、「正規従業員で雇用したものがいる」はあまり変わらない。「再雇用した者はいない」は4.8ポイント増えている。

図表 7-3 過去3年間に再雇用した従業員の有無 [全体、業種別、企業規模別]

		(%)				
		標本数	い る 雇 用 正 規 従 業 員 が で	が で 非 正 規 雇 用 従 業 員 が	は 再 雇 用 し た 者	無 回 答
全 体		105 100.0	31 29.5	13 12.4	57 54.3	6 5.7
業 種 別	建設業	24	25.0	12.5	45.8	16.7
	製造業	17	35.3	17.6	47.1	5.9
	情報通信業	1	-	-	100.0	-
	運輸業	8	62.5	12.5	37.5	-
	卸売・小売業	14	14.3	14.3	71.4	-
	不動産業	1	-	100.0	-	-
	飲食店、宿泊業	1	100.0	-	-	-
	医療・福祉	16	37.5	6.3	56.3	-
	教育・学習支援業	-	-	-	-	-
	サービス業	13	30.8	7.7	61.5	-
その他	10	10.0	10.0	70.0	10.0	
企 業 規 模 別	10人以下	36	22.2	8.3	63.9	5.6
	11～30人	35	25.7	14.3	54.3	5.7
	31～50人	8	37.5	-	62.5	-
	51～100人	7	42.9	28.6	28.6	-
	101～300人	9	44.4	22.2	44.4	-
	301人以上	10	40.0	10.0	40.0	20.0

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」と「飲食店、宿泊業」で「正規従業員で雇用したものがいる」の割合が6割を超えて高く、また「製造業」「医療・福祉」「サービス業」でも3割台となっている。

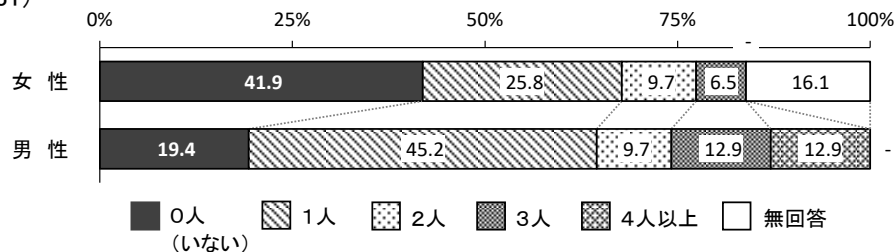
企業規模別にみると、規模が大きい事業所では「正規従業員で雇用したものがいる」の割合が高くなる傾向がみられる。

再雇用した人数は以下のとおりで、正規・非正規従業員とも1～2人が多い。

図表 7-4 再雇用した従業員の人数 [全体]

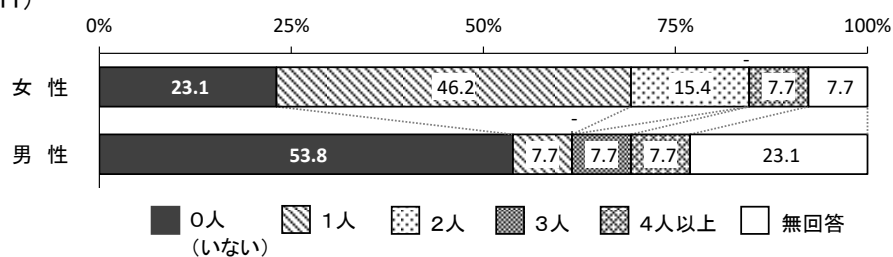
【正規従業員で雇用】

(N=31)



【非正規従業員で雇用】

(N=11)



## 第8章 女性の再就職状況について

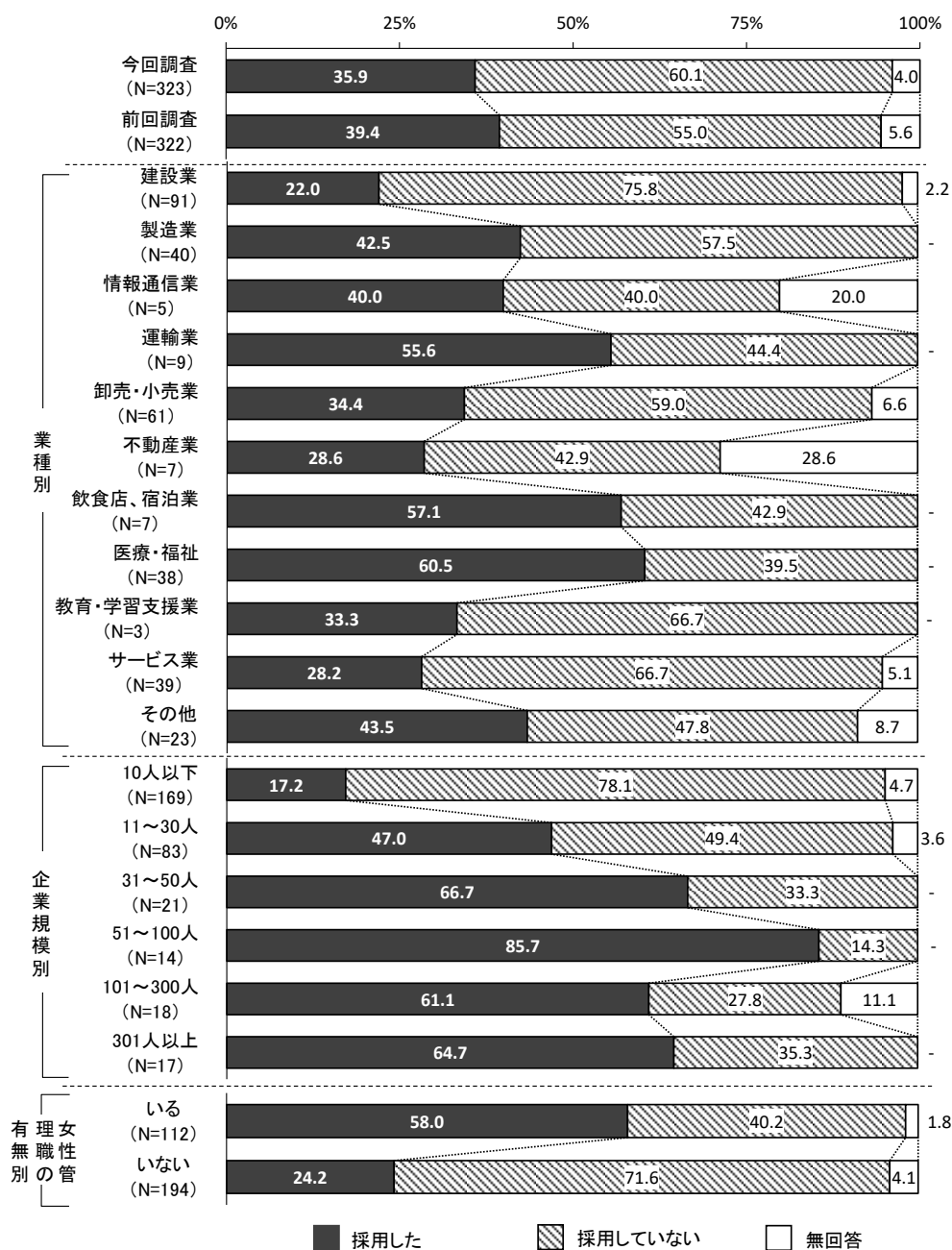
### 1. 女性正規従業員の中途採用の状況

#### (1) 中途採用をした女性従業員の有無

問18. 貴事業所ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか1つに○をつけてください。

●この3年間で女性の正規従業員を中途「採用した」のは3割台半ば。前回調査よりもやや減少。業種では「医療・福祉」で約6割、企業規模は51~100人で8割台半ば。

図表8-1 中途採用をした女性従業員の有無 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



この3年間に中途採用した女性の正規従業員について、「採用した」が35.9%、「採用していない」が60.1%である。

前回調査と比べると、「採用していない」が5.1ポイント増えている。

業種別にみると、「医療・福祉」で「採用した」が60.5%と最も高い。

企業規模別では51~100人の規模の事業所で「採用した」が85.7%と最も高く、31~50人や101人以上の規模の事業所でも「採用した」は6割を超えている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合に「採用した」が58.0%といない場合(24.2%)を33.8ポイント上回っている。

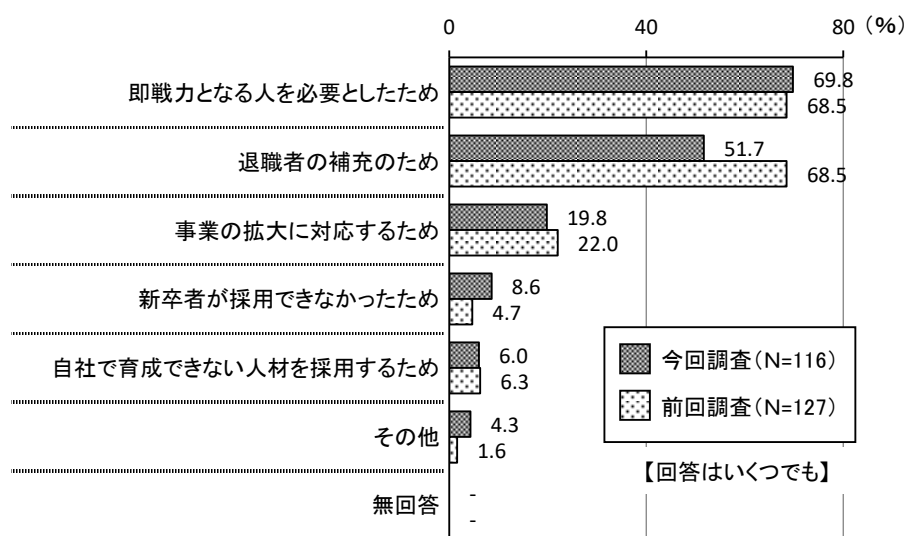
## (2) 女性正規従業員を中途採用した理由

### 【問18で1. と答えた事業所に】

問18-1. 女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」が約7割、「退職者の補充のため」が約5割で上位。

図表8-2 女性正規従業員を中途採用した理由 [全体] (前回調査比較)



女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」が69.8%と最も高く、次いで「退職者の補充のため」が51.7%、「事業の拡大に対応するため」が19.8%である。

前回調査と比べると、「即戦力となる人を必要としたため」はあまり変わらず、「退職者の補充のため」は16.8ポイント減っている。

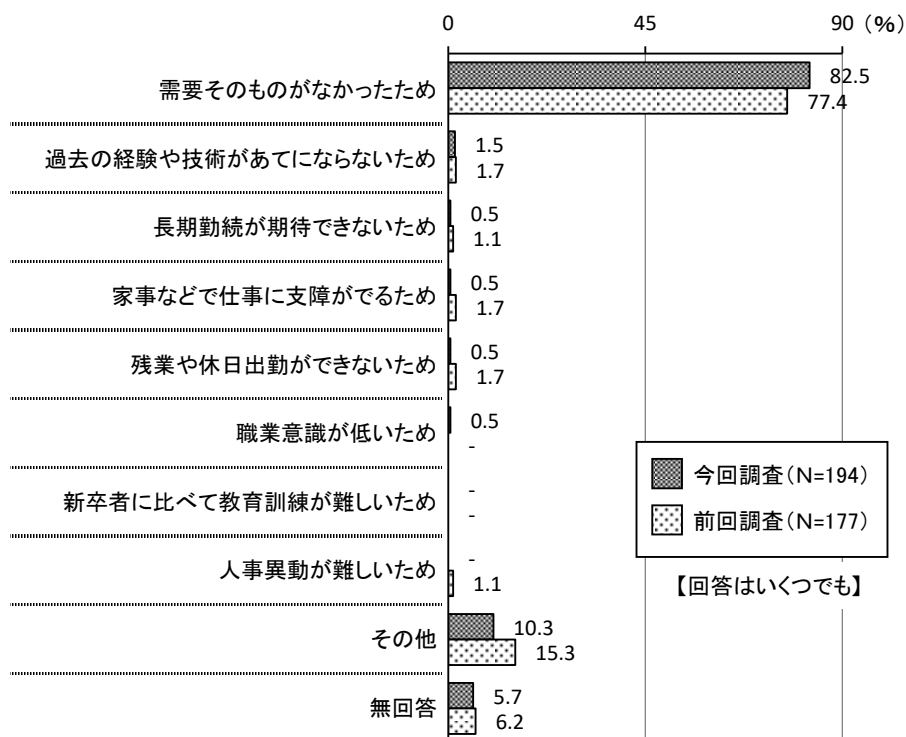
(3) 女性正規従業員を中途採用しなかった理由

【問18で2. と答えた事業所に】

問18-2. 女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかった」が約8割で最も高い。

図表8-3 女性正規従業員を中途採用しなかった理由 [全体] (前回調査比較)



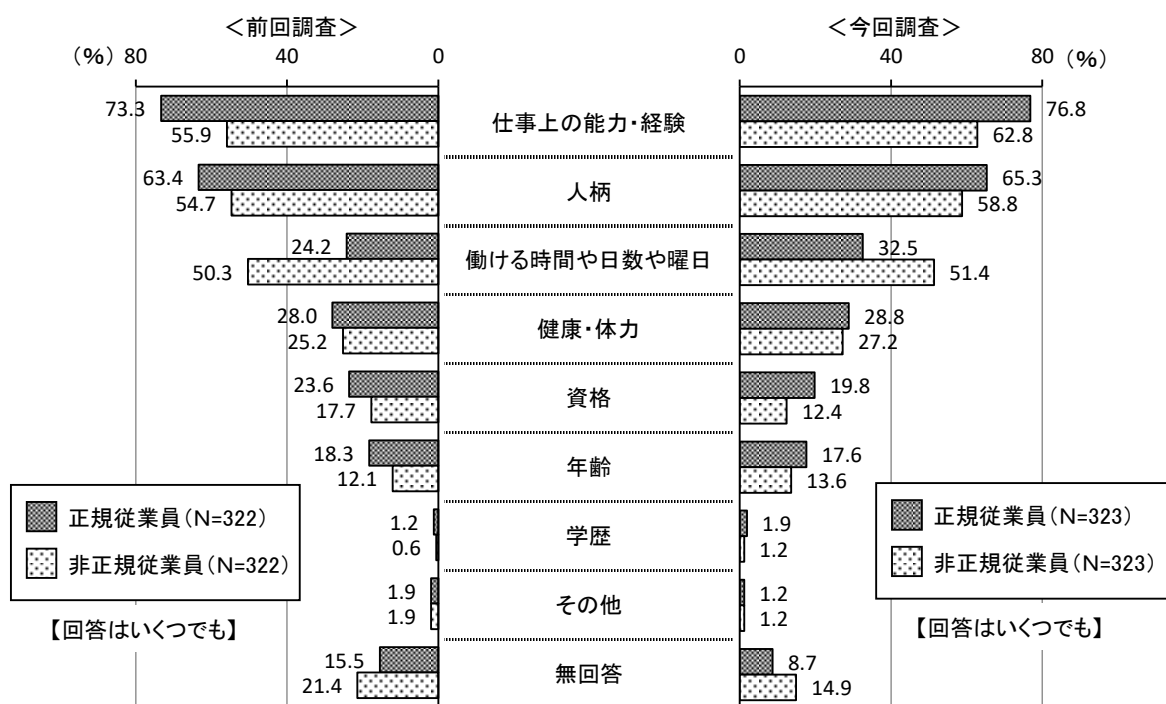
女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかったため」が82.5%で最も高く、「過去の経験や技術があてにならないため」などのその他の理由は1割に満たない。「その他」は「募集をしても応募がないため」「新卒者で充足」「出向で対応」などの回答があった。前回調査と比べると、「需要そのものがなかったため」は5.1ポイント増えている。

## 2. 中途採用を実施する際に重視する主な条件

問19. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

●女性を中途採用する際に重視する条件は正規・非正規とも「仕事上の能力・経験」「人柄」が上位。

図表8-4 中途採用を実施する際に重視する主な条件 [全体] (前回調査比較)



女性を中途採用する際に重視する主な条件は、正規・非正規従業員とも「仕事上の能力・経験」（正規 76.8%、非正規 62.8%）と「人柄」（同 65.3%、58.8%）が約6割から7割台半ばで上位にあげられている。

前回調査と比べると、正規・非正規従業員とも上位4位にあげられた項目は割合が増えているか、同程度の割合となっており、特に、正規従業員では「働ける時間や日数や曜日」が8.3ポイント、非正規従業員では「仕事上の能力・経験」が6.9ポイント増えている。

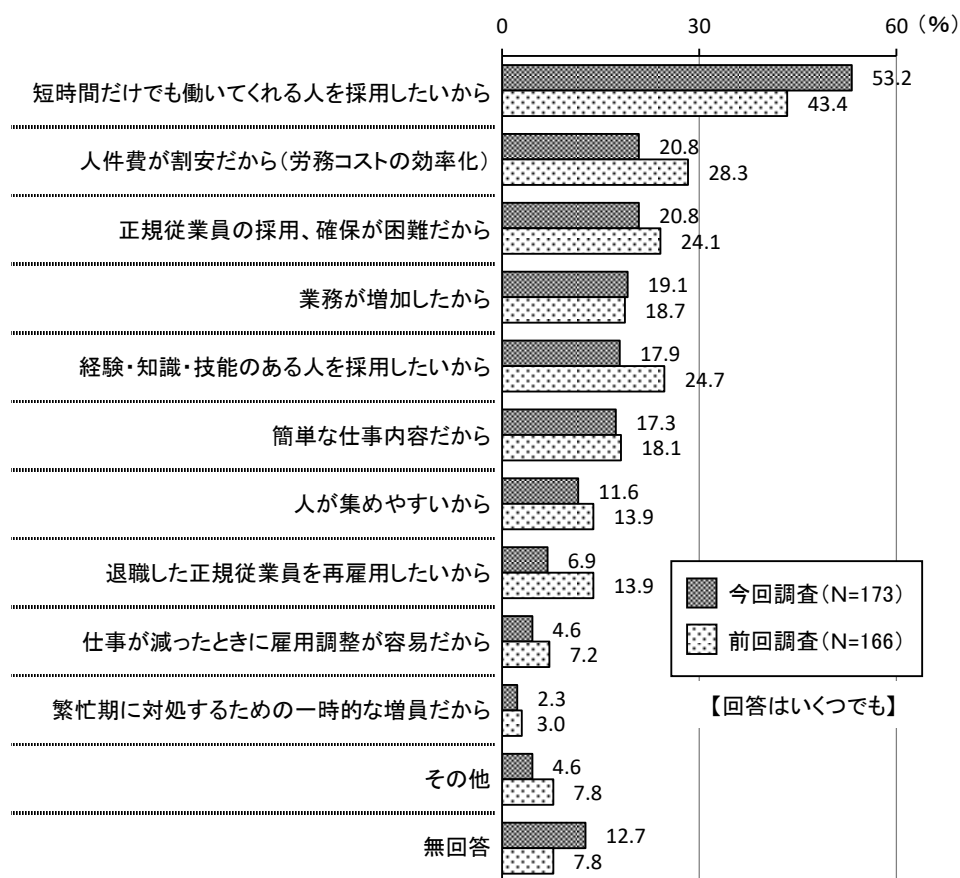
## 第9章 女性のパートタイム労働者の雇用について

### 1. パートタイム労働者の雇用理由

問20. 女性のパートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●パートタイム労働者を雇用している理由は「短時間だけでも働いてくれる人を採用したい」が約5割で最も高く、前回調査よりも約10ポイント増加。

図表9-1 パートタイム労働者の雇用理由 [全体] (前回調査比較)



パートタイム労働者を雇用している173事業所に、雇用している理由をたずねた。「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が53.2%で最も高く、次いで「人件費が割安だから(労務コストの効率化)」と「正規従業員の採用、確保が困難だから」が同率の20.8%である。

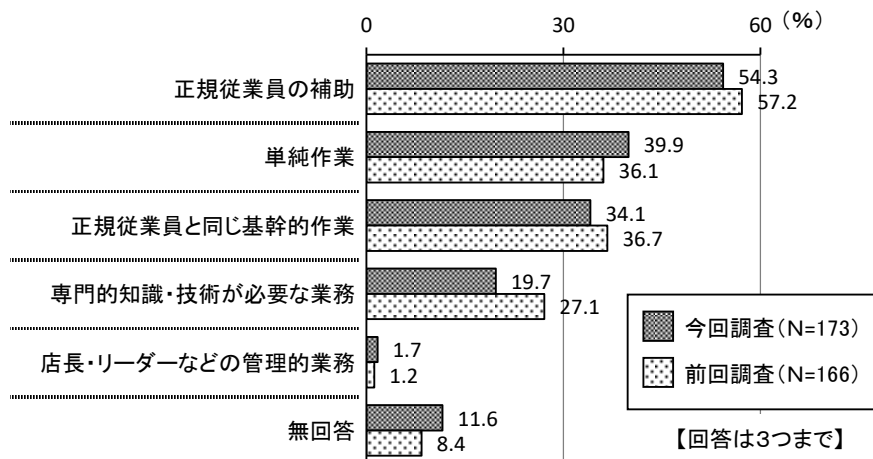
前回調査と比べると、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」は9.8ポイント増え、「人件費が割安だから(労務コストの効率化)」や「経験・知識・技能のある人を採用したいから」「退職した正規従業員を再雇用したいから」などは6.8~7.5ポイント減っている。

## 2. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ

問21. 女性のパートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。  
あてはまるもののうち高い割合のものを3つまで選び○をつけてください。

●パートタイム労働者の業務位置づけは「正規従業員の補助」が5割台半ばで最も高い。次いで「単純作業」が約4割、「正規従業員と同じ基幹的作業」が3割台半ば。

図表9-2 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ〔全体〕（前回調査比較）



パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは「正規従業員の補助」が54.3%で最も高く、次いで「単純作業」が39.9%、「正規従業員と同じ基幹的作業」が34.1%である。

前回調査と比べると、「単純作業」が3.8ポイント増えているが、その他の項目は割合が減っている。特に「専門的知識・技術が必要な業務」が7.4ポイント減っている。

図表9-3 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ [全体、業種別、企業規模別]

(%)

		標本数	助正 規従 業員 の補	単 純 作 業	じ正 規 幹 的 作 業 と 同	務な店 長 の・ 管 理 的 ダ メ	術專 が 門 的 知 識 ・ 業 ・ 務 技	無 回 答
全 体		173 100.0	94 54.3	69 39.9	59 34.1	3 1.7	34 19.7	20 11.6
業 種 別	建設業	21	47.6	33.3	19.0	-	14.3	23.8
	製造業	29	58.6	58.6	20.7	3.4	17.2	10.3
	情報通信業	3	100.0	33.3	33.3	-	-	-
	運輸業	5	80.0	40.0	20.0	-	20.0	-
	卸売・小売業	35	51.4	40.0	34.3	-	11.4	8.6
	不動産業	5	40.0	40.0	40.0	-	40.0	20.0
	飲食店、宿泊業	6	66.7	50.0	66.7	16.7	16.7	-
	医療・福祉	29	44.8	10.3	58.6	3.4	34.5	3.4
	教育・学習支援業	2	-	50.0	-	-	-	50.0
	サービス業	23	52.2	52.2	34.8	-	34.8	17.4
	その他	15	73.3	46.7	26.7	-	-	13.3
企 業 規 模 別	10人以下	67	38.8	32.8	32.8	1.5	22.4	16.4
	11～30人	51	52.9	27.5	39.2	3.9	19.6	9.8
	31～50人	15	66.7	53.3	26.7	-	13.3	13.3
	51～100人	12	75.0	41.7	41.7	-	16.7	8.3
	101～300人	12	66.7	58.3	58.3	-	8.3	-
	301人以上	15	86.7	86.7	6.7	-	26.7	6.7
	無回答	1	100.0	-	-	-	-	-

業種別にみると、「医療・福祉」と標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」で「正規従業員と同じ基幹的作業」が約6割から6割台半ば、また「医療・福祉」「サービス業」と、標本数は少ないが「不動産業」で「専門的知識・技術が必要な業務」が3割台半ばから4割と他の業種に比べて高くなっている。

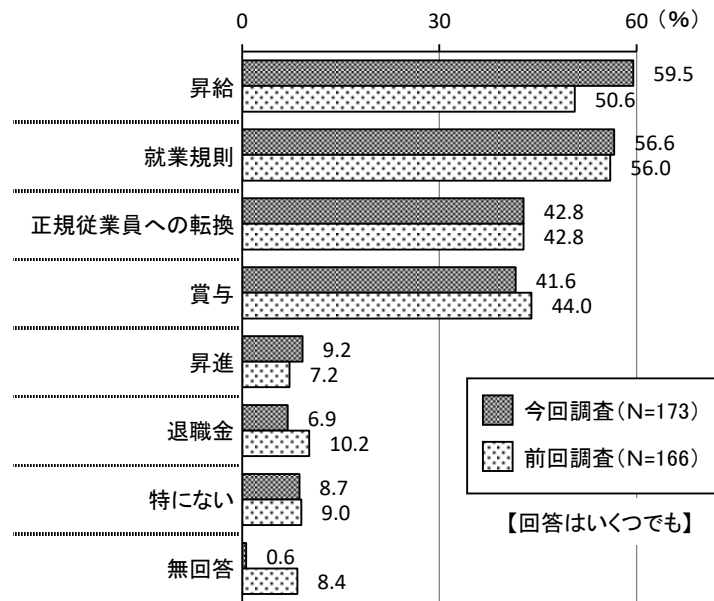
企業規模別にみると、101～300人の規模の事業所で「正規従業員と同じ基幹的作業」が58.3%と最も高く、11～30人や51～100人規模でも約4割と比較的高い。「専門的知識・技術が必要な業務」は301人以上で26.7%、10人以下や11～30人規模でも約2割となっている。企業規模が大きいと「正規従業員の補助」や「単純作業」の割合が高い。

### 3. パートタイム労働者に適用されているもの

問22. 女性のパートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

●パートタイム労働者に適用されているものは、「昇給」が約6割、「就業規則」が5割台半ば、「正規従業員への転換」「賞与」が約4割。前回調査より「昇給」が8.9ポイント増加。

図表9-4 パートタイム労働者に適用されているもの [全体] (前回調査比較)



パートタイム労働者に適用されているものは「昇給」が59.5%で最も高く、次いで「就業規則」が56.6%、「正規従業員への転換」が42.8%、「賞与」が41.6%である。

前回調査と比べると、「昇給」が8.9ポイント増えている。その他の項目はあまり大きな差はみられない。

図表9-5 パートタイム労働者に適用されているもの [全体、業種別、企業規模別]

(%)

	標本数	昇給	賞与	退職金	昇進	へ正規従業員への転換	就業規則	特にない	無回答	
全体	173 100.0	103 59.5	72 41.6	12 6.9	16 9.2	74 42.8	98 56.6	15 8.7	1 0.6	
業種別	建設業	21	9.5	38.1	-	-	28.6	33.3	14.3	-
	製造業	29	72.4	55.2	10.3	6.9	37.9	58.6	3.4	-
	情報通信業	3	100.0	33.3	-	66.7	100.0	100.0	-	-
	運輸業	5	40.0	40.0	20.0	-	40.0	80.0	20.0	-
	卸売・小売業	35	65.7	45.7	8.6	17.1	48.6	54.3	11.4	-
	不動産業	5	20.0	20.0	-	-	40.0	20.0	20.0	-
	飲食店・宿泊業	6	66.7	50.0	16.7	33.3	50.0	50.0	33.3	-
	医療・福祉	29	69.0	37.9	13.8	-	44.8	75.9	3.4	-
	教育・学習支援業	2	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0
	サービス業	23	65.2	30.4	-	8.7	34.8	56.5	8.7	-
その他	15	80.0	46.7	-	13.3	60.0	53.3	-	-	
企業規模別	10人以下	67	44.8	31.3	6.0	3.0	19.4	40.3	14.9	-
	11～30人	51	68.6	51.0	9.8	7.8	54.9	49.0	5.9	-
	31～50人	15	73.3	46.7	6.7	20.0	66.7	80.0	-	-
	51～100人	12	66.7	33.3	8.3	16.7	58.3	75.0	8.3	8.3
	101～300人	12	75.0	50.0	-	8.3	66.7	91.7	-	-
	301人以上	15	66.7	53.3	6.7	26.7	53.3	93.3	-	-
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」で「昇給」「就業規則」「正規従業員への転換」の割合が高く、その他「製造業」では「昇給」「賞与」、「就業規則」は「医療・福祉」と標本数は少ないが「運輸業」、「正規従業員への転換」は「その他」の業種で高い。

企業規模別にみると、101～300人、300人以上で「昇給」「賞与」「就業規則」などが適用されている割合が高い。「正規従業員への転換」は10人以下を除く規模で5割を超えている。

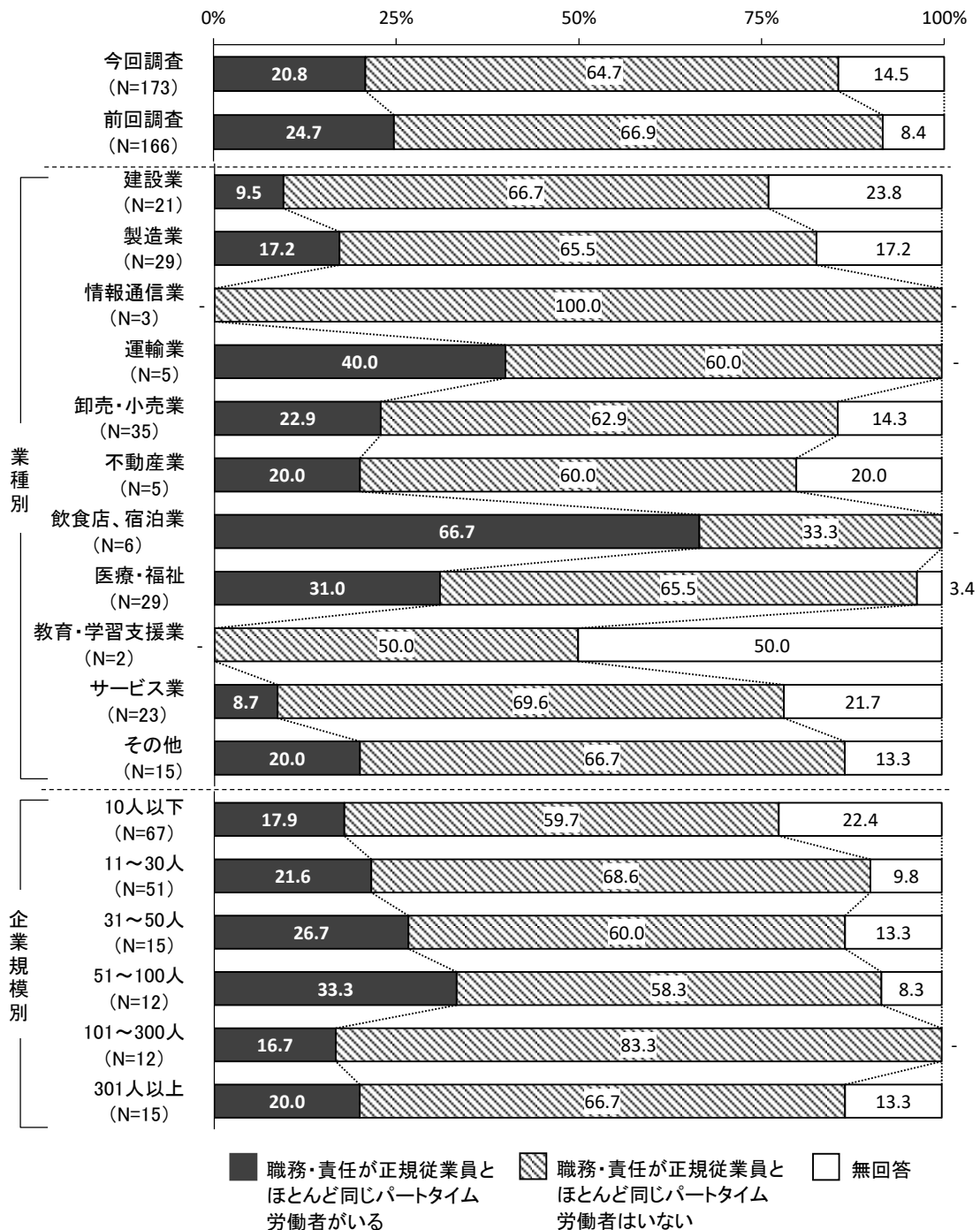
#### 4. パートタイム労働者の職務と責務

(1) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無

問23. 女性のパートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか1つに〇をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる事業所は約2割。「飲食店、宿泊業」と「運輸業」、「医療・福祉」、51～100人規模の事業所で割合が高い。

図表9-8 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無 [全体、業種別、企業規模別]  
(前回調査比較)



「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」事業所は20.8%、「職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者はいない」は64.7%である。

前回調査と比べると、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」は3.9ポイント減っている。

業種別にみると、標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」と「運輸業」で「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が4割から6割台半ばと高い。また、「医療・福祉」でも31.0%と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、51～100人規模の事業所で、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が33.3%と高い。

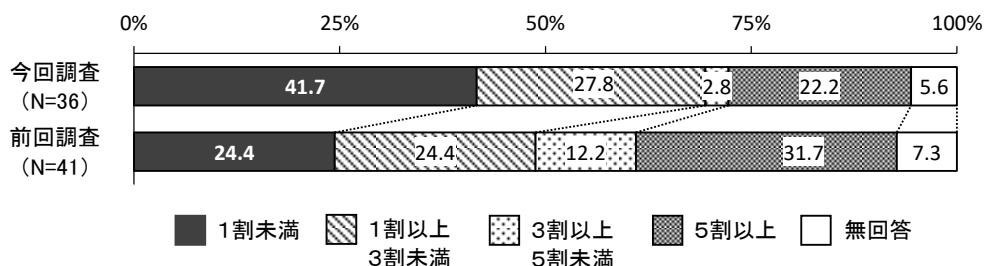
(2) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合

【問23で1. と答えた事業所に】

問23-1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「1割未満」が約4割で最も高い。前回調査よりも「1割未満」は17.3ポイント増加、「5割以上」は9.5ポイント減少。

図表9-9 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合 [全体] (前回調査比較)



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「1割未満」が41.7%と最も高い。次いで「1割以上3割未満」が27.8%、「5割以上」が22.2%である。

前回調査と比べると、「5割以上」が9.5ポイント減り、「1割未満」が17.3ポイント増えている。

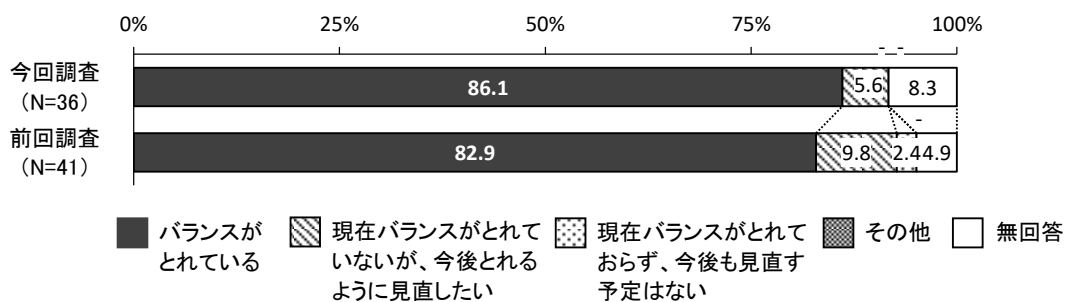
(3) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス

【問23で1. と答えた事業所に】

問23-2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者の1時間当たりの賃金と正規従業員の1時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」は8割台半ばで、前回調査よりも3.2ポイント増加。

図表9-10 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス  
[全体] (前回調査比較)



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」事業所は86.1%、「現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい」が5.6%とほとんどの事業所では今後も含めるとバランスが取れている。

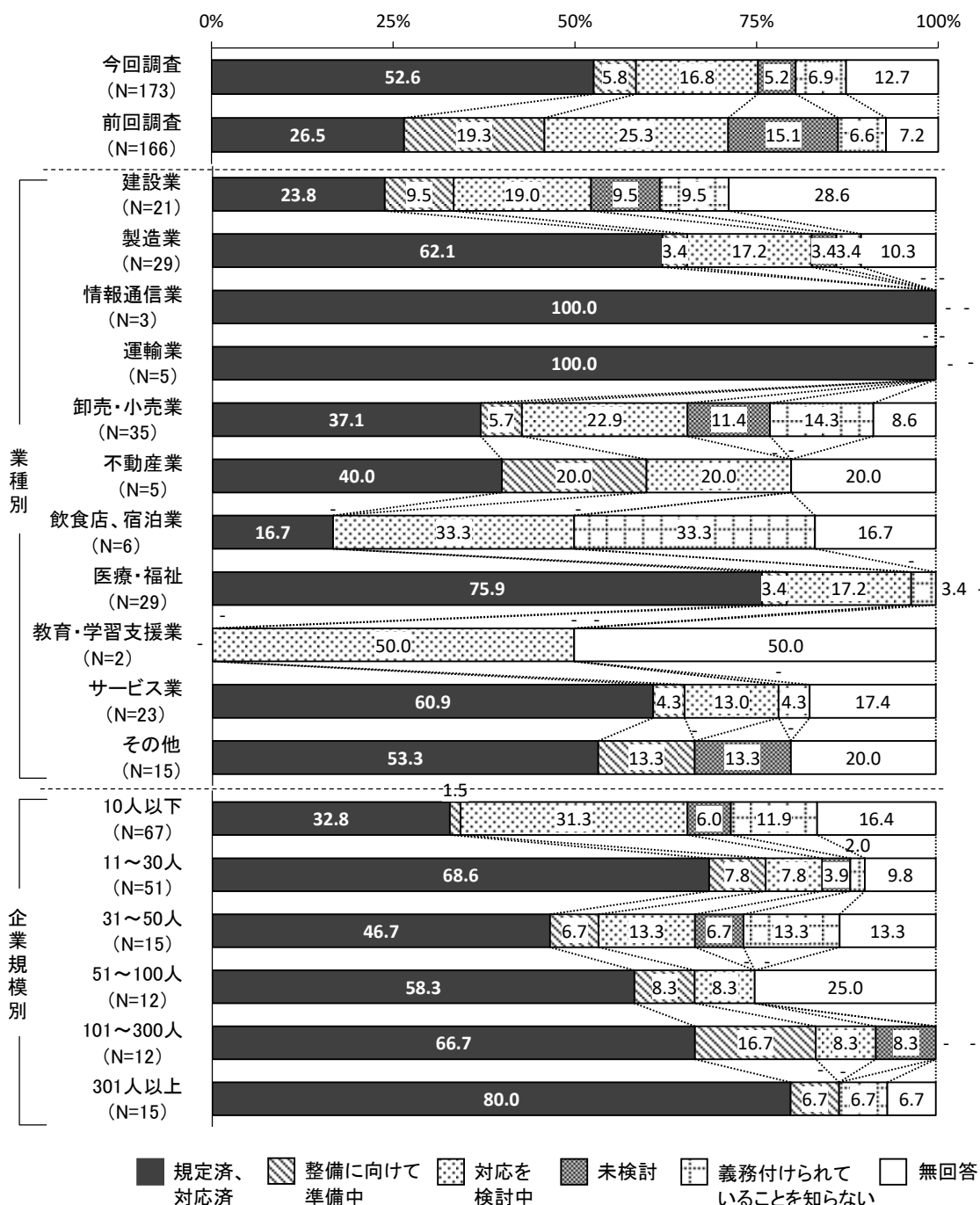
前回調査と比べると、「バランスがとれている」は3.2ポイント増加している。

5. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況

問24. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられています。貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日)

●パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定への対応は「規定済、対応済」52.6%、「整備に向けて準備中」5.8%など具体的な対応をしている事業所は約6割。

図表9-12 パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況  
[全体、業種別、企業規模別]



パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定が義務づけられているが、その対応状況は「規定済、対応済」が52.6%と最も高い。「整備に向けて準備中」が5.8%と具体的な対応をしている事業所は58.4%である。「対応を検討中」は16.8%、「未検討」は5.2%、「義務付けられていることを知らない」は6.9%である。

前回調査と比べると、「規定済、対応済」は26.1ポイント増え、「整備に向けて準備中」「対応を検討中」「未検討」など8.5～13.5ポイント減っている。

業種別にみると、「製造業」「医療・福祉」「サービス業」と標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」で、「規定済、対応済」が6割を超えている。

企業規模別にみると、企業規模が大きい事業所ほど、「規定済、対応済」の割合が増える傾向にあるが、11～30人規模の事業所では68.6%と31～100人規模よりも割合が高い。

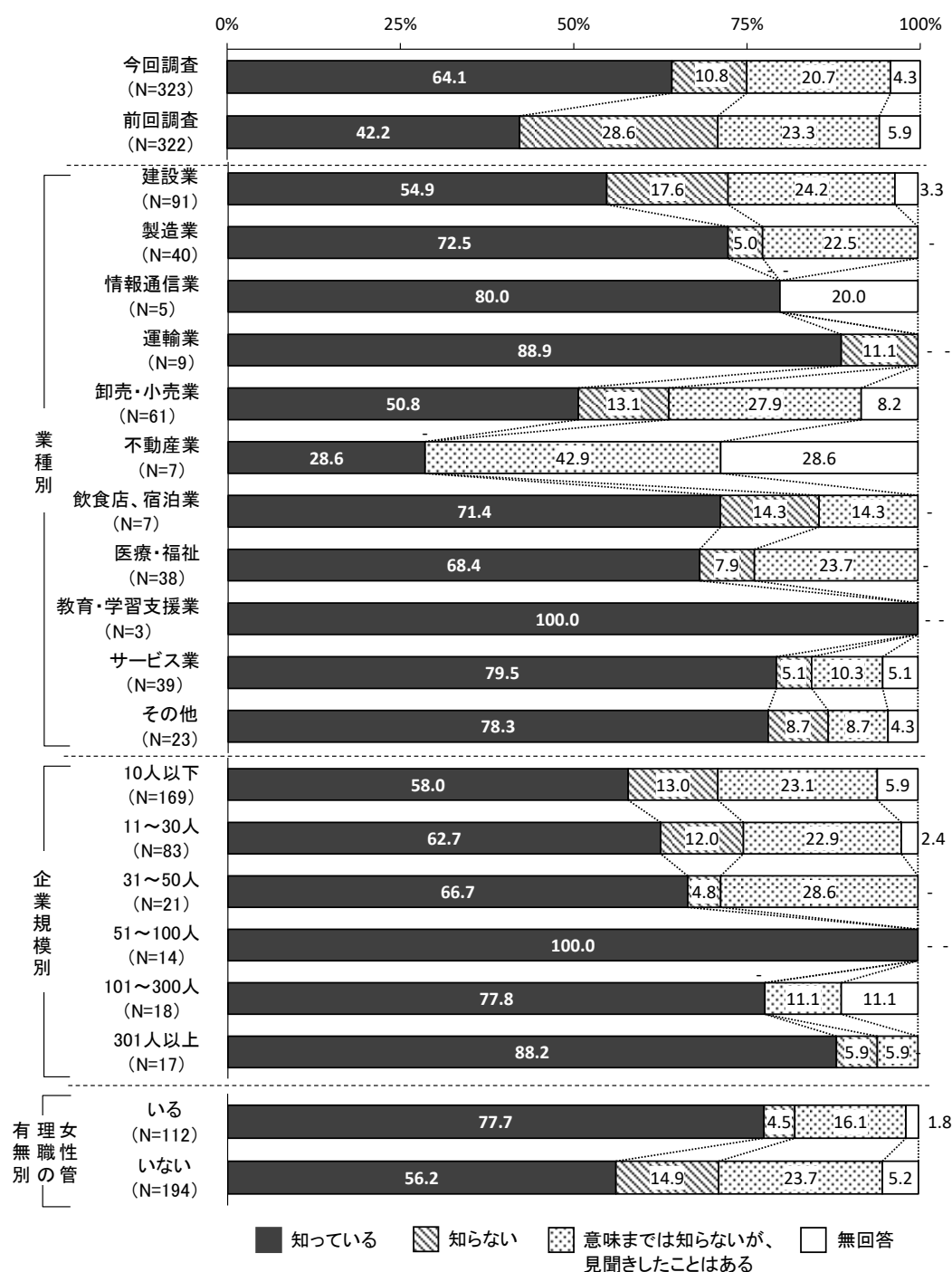
## 第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

### 1. ワーク・ライフ・バランスの認知

問25. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」は6割台半ば、前回調査よりも約21.9ポイント増加。

図表10-1 ワーク・ライフ・バランスの認知 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」事業所は 64.1%で、「意味までは知らないが、見聞きしたことはある」は 20.7%で、これらをあわせた認知は 84.8%と 8 割を超える。「知らない」は 10.8%である。

前回調査と比べると、「知っている」は 21.9 ポイント増え、「知らない」は 17.8 ポイント減っている。

業種別にみると、「建設業」や「卸売・小売業」、標本数は少ないが「運輸業」「飲食店、宿泊業」で「知らない」が 1 割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所で「知っている」の割合が高くなる傾向がみられる。規模が小さい事業所では「知らない」の割合が 1 割台と高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「知っている」が 77.7%で、いない場合 (56.2%) を 21.5 ポイント上回る。

2. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて

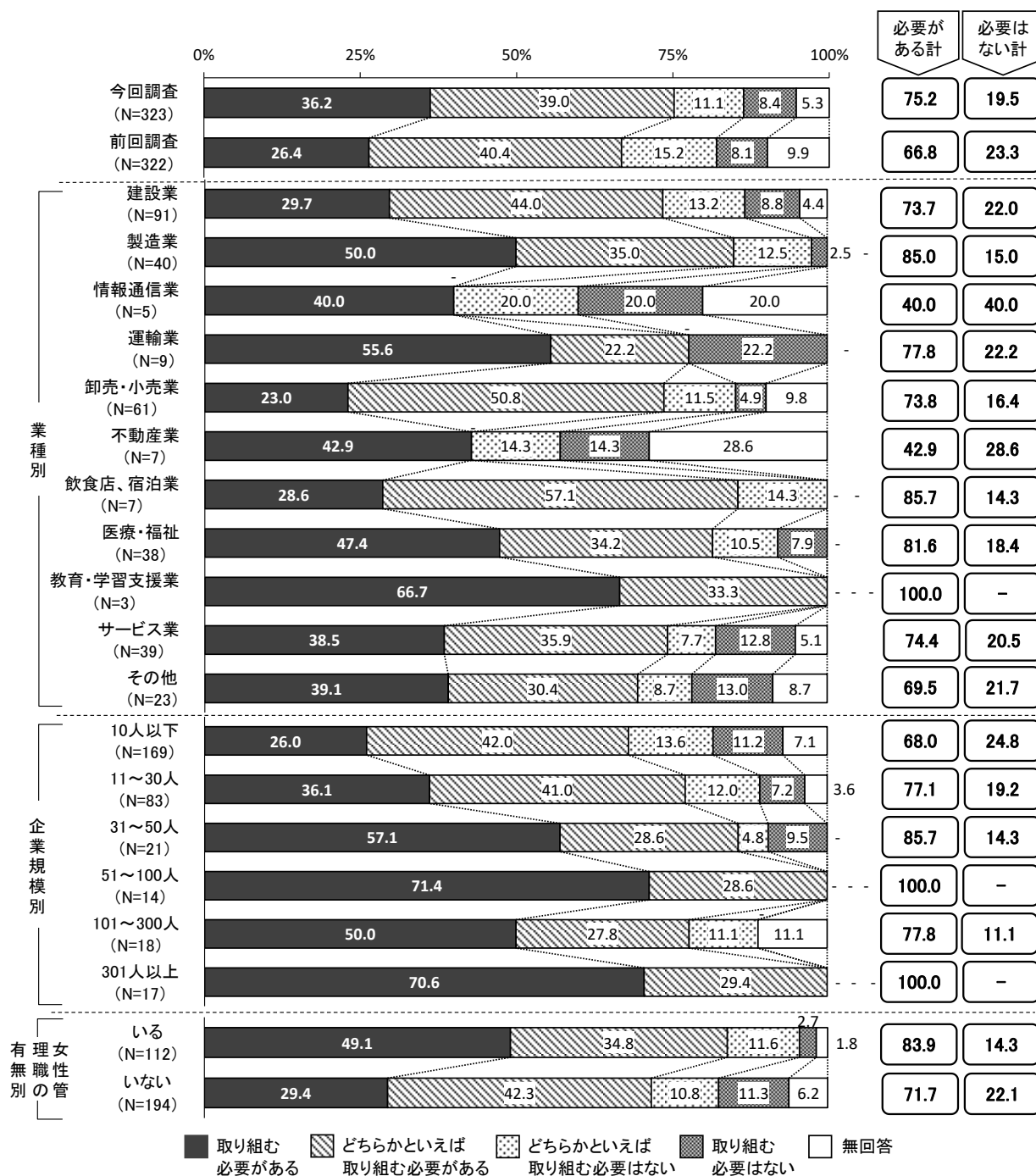
(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方

問26. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて『必要がある』と考える事業所は7割台半ば。前回調査よりも8.4ポイント増加。

図表 10-2 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方

[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて「取り組む必要がある」事業所は 36.2%、「どちらかといえば取り組む必要がある」は 39.0%と、これらをあわせた『必要がある』と考える事業所は 75.2%である。反対に『必要はない』（「取り組む必要はない」(8.4%) + 「どちらかといえば取り組む必要はない」(11.1%)）と考える事業所は 19.5%である。

前回調査と比べると、『必要がある』と考える事業所は 8.4 ポイント増えている。

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」と「不動産業」で『必要がある』は 4 割台と他の業種に比べて低い。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では取り組む必要性を感じており、51～100 人や 301 人以上では『必要がある』は 100.0%である。10 人以下では『必要がある』は 68.0%あるが、そのうち積極的な「取り組む必要がある」は 26.0%、11～30 人でも 36.1%と「どちらかといえば取り組む必要がある」の割合を下回っている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合『必要がある』は 83.9%で、いない場合 (71.7%) を 12.2 ポイント上回っている。

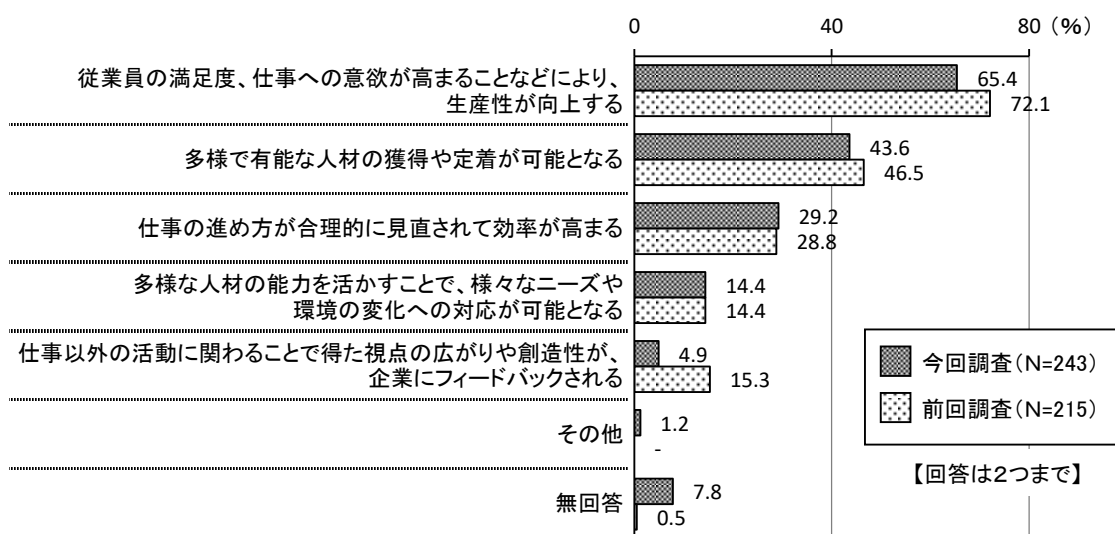
（2）ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由

【問26で1. または2. と答えた事業所に】

問26-1. 取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

- 「ワーク・ライフ・バランス」推進の取組みが必要な理由は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まり、生産性が向上する」「多様で有能な人材の獲得や定着が可能」が上位2位。
- 前回調査より「従業員の満足度、仕事への意欲が高まり、生産性が向上する」は6.7ポイント減。

図表 10-3 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由 [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要がある』と回答した事業所にその理由をたずねた。「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が65.4%で最も高い理由としてあげられ、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が43.6%である。

前回調査と比べると、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が6.7ポイント減り、「仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる」も今回調査では4.9%と前回調査より10.4ポイント減っている。

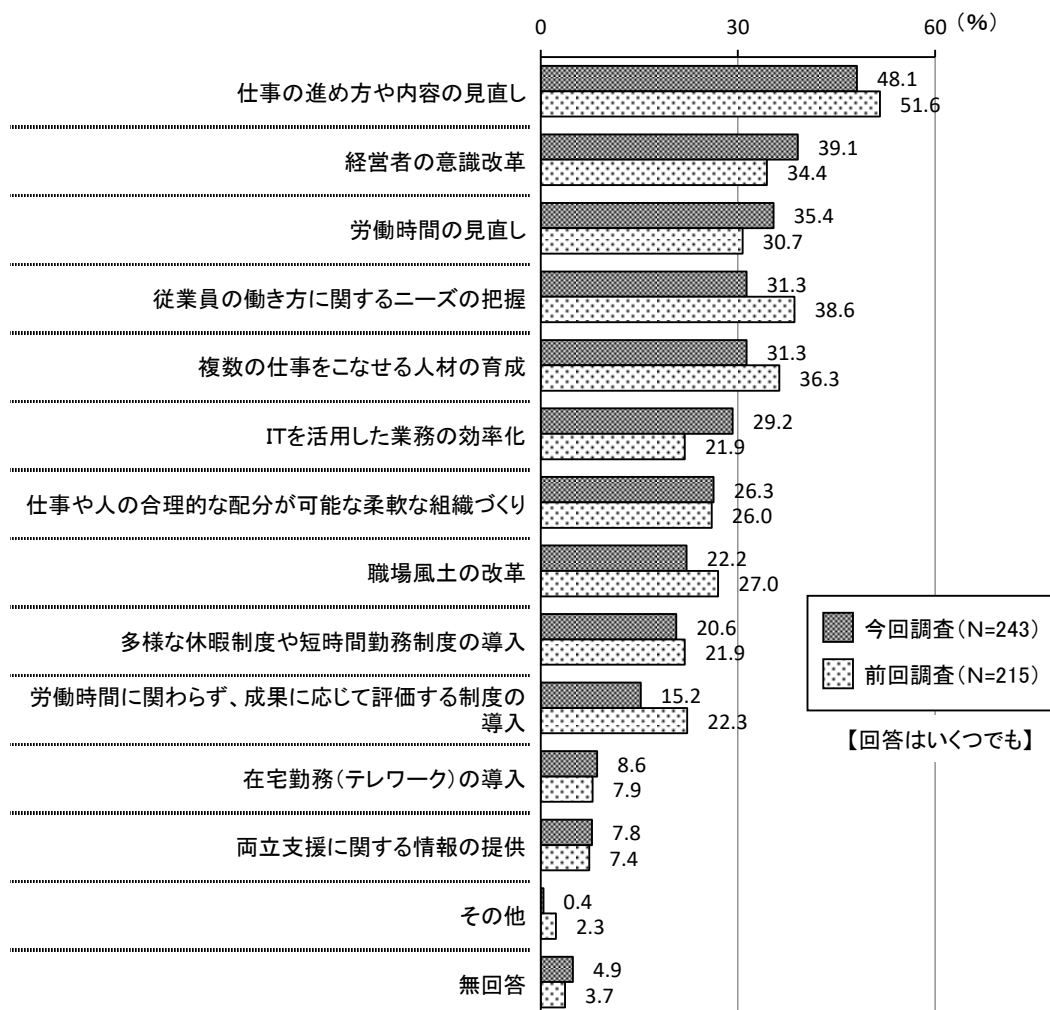
(3) ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み

【問26で1. または2. と答えた事業所に】

問26-2. 具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が約5割。
- 前回調査に比べ、「ITを活用した業務の効率化」や「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」が4.7~7.3ポイント増加。

図表 10-4 ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が48.1%で最も高く、次いで「経営者の意識改革」が39.1%、「労働時間の見直し」が35.4%、「従業員の働き方に関するニーズの把握」と「複数の仕事をこなせる人材の育成」が同率の31.3%、「ITを活用した業務の効率化」が29.2%である。

前回調査と比べると、「ITを活用した業務の効率化」は7.3ポイント増え、また「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」も各々4.7ポイント増えている。

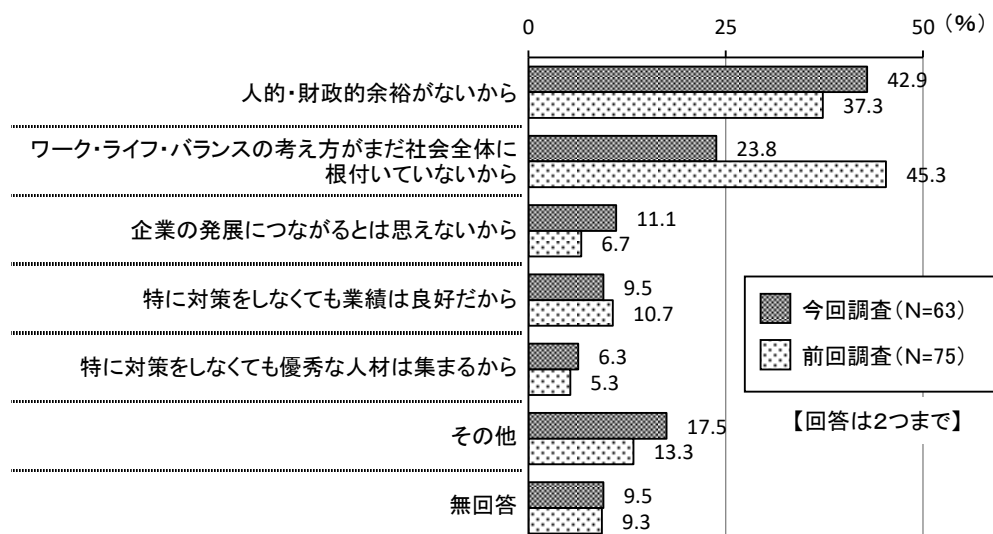
（4）ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由

【問26で3. または4. と答えた事業所に】

問26-3. 取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

●ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由は「人的・財政的余裕がないから」が約4割で最も高い。

図表 10-5 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由 [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要はない』と回答した事業所にその理由をたずねた。「人的・財政的余裕がないから」が42.9%で最も高い。次いで「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」が23.8%である。

前回調査と比べると、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」は21.5ポイント減り、「人的・財政的余裕がないから」が5.6ポイント、「企業の発展につながるとは思えないから」が4.4ポイント増えている。「その他」が4.2ポイント増加している。「その他」の内容としては、「ふだんから休日出勤や残業がないから」「会社が融通を利かせてくれるから」「有給を消化できているから」などの旨の記述があった。

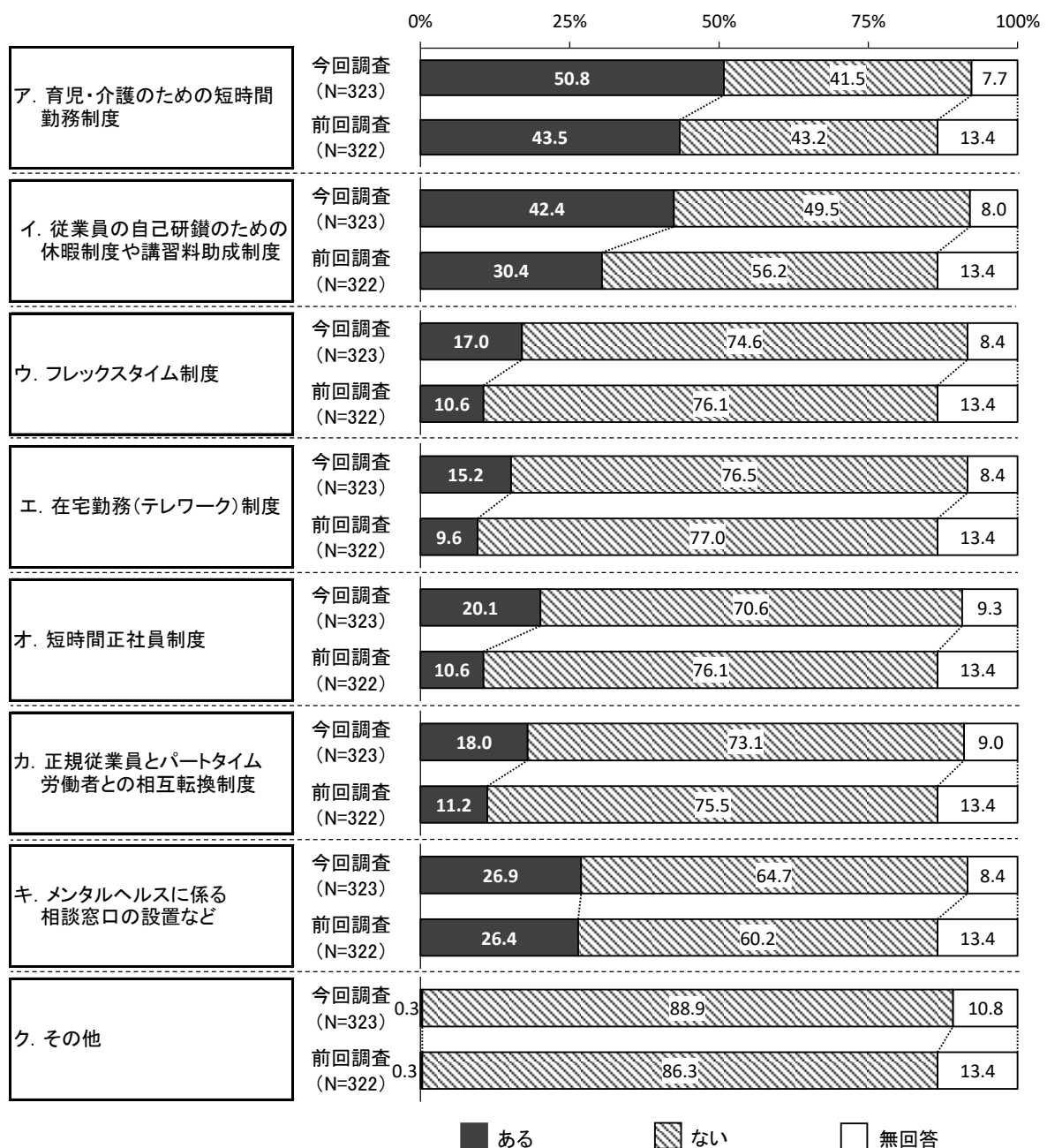
### 3. ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について

#### (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無

問27. 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア〜クについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」が「ある」事業所は約5割で多い。
- 前回調査に比べ、ほとんどの制度は「ある」が増加。

図表 10-6 ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無 [全体] (前回調査比較)



## 第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」が50.8%と最も高く、次いで「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が42.4%、「キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が26.9%などとなっている。

前回調査と比べると、すべての制度で「ある」の割合が同程度か増える結果となっており、特に「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が12.0ポイント、「オ. 短時間正社員制度」が9.5ポイント増加している。

業種別に制度が「ある」割合をみると、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」は「製造業」「その他」で約7割と高く、「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」「ウ. フレックスタイム制度」「エ. 在宅勤務（テレワーク）制度」「カ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」などは、標本数は少ないが「情報通信業」での割合が高い。「オ. 短時間正社員制度」「キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」などは、標本数は少ないが「運輸業」、また「キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」は「製造業」でも52.5%と5割を超えている。

企業規模別にみると、ほとんどの制度は規模が大きい事業所で「ある」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 10-7 ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の有無

[全体、業種別、企業規模別]

(%)

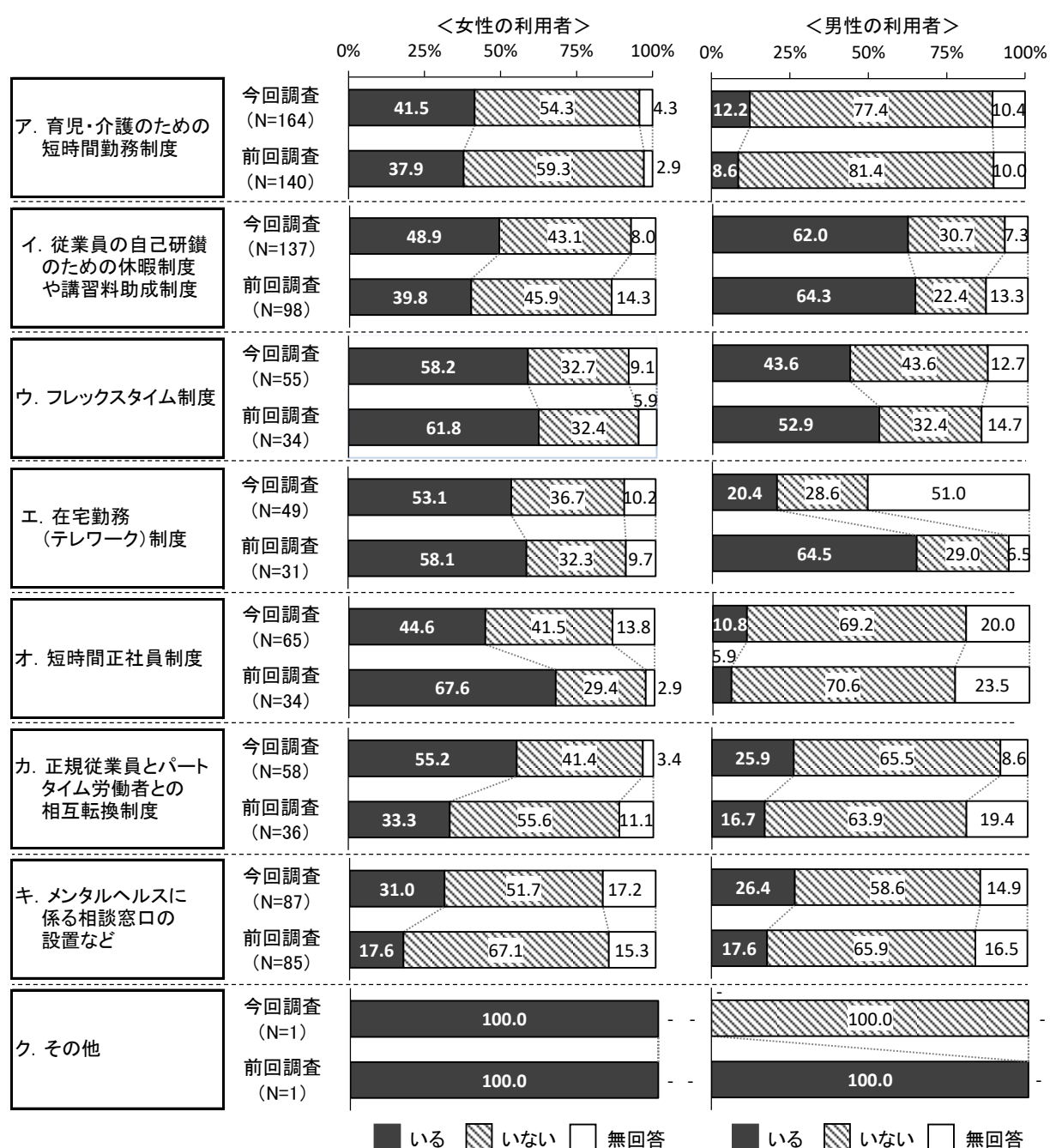
	標本数	ア. 育児・介護のための短時間勤務制度			イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度			ウ. フレックスタイム制度			エ. 在宅勤務（テレワーク）制度			
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	
全体	323 100.0	164 50.8	134 41.5	25 7.7	137 42.4	160 49.5	26 8.0	55 17.0	241 74.6	27 8.4	49 15.2	247 76.5	27 8.4	
業種別	建設業	91	45.1	50.5	4.4	50.5	45.1	4.4	9.9	85.7	4.4	11.0	84.6	4.4
	製造業	40	72.5	25.0	2.5	50.0	45.0	5.0	17.5	77.5	5.0	30.0	65.0	5.0
	情報通信業	5	60.0	20.0	20.0	60.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0
	運輸業	9	55.6	44.4	-	44.4	55.6	-	22.2	77.8	-	11.1	88.9	-
	卸売・小売業	61	37.7	45.9	16.4	31.1	52.5	16.4	16.4	65.6	18.0	8.2	73.8	18.0
	不動産業	7	42.9	14.3	42.9	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9
	飲食店・宿泊業	7	57.1	42.9	-	14.3	85.7	-	28.6	71.4	-	-	100.0	-
	医療・福祉	38	50.0	44.7	5.3	44.7	50.0	5.3	18.4	76.3	5.3	2.6	92.1	5.3
	教育・学習支援業	3	-	100.0	-	33.3	66.7	-	33.3	66.7	-	-	100.0	-
	サービス業	39	53.8	38.5	7.7	35.9	56.4	7.7	20.5	71.8	7.7	28.2	64.1	7.7
その他	23	69.6	26.1	4.3	47.8	47.8	4.3	26.1	69.6	4.3	21.7	73.9	4.3	
企業規模別	10人以下	169	30.2	59.2	10.7	32.0	57.4	10.7	13.6	75.1	11.2	10.7	78.1	11.2
	11～30人	83	61.4	32.5	6.0	51.8	41.0	7.2	20.5	72.3	7.2	15.7	77.1	7.2
	31～50人	21	85.7	14.3	-	57.1	42.9	-	9.5	90.5	-	14.3	85.7	-
	51～100人	14	85.7	14.3	-	50.0	50.0	-	21.4	78.6	-	7.1	92.9	-
	101～300人	18	83.3	5.6	11.1	38.9	50.0	11.1	22.2	66.7	11.1	33.3	55.6	11.1
	301人以上	17	100.0	-	-	82.4	17.6	-	35.3	64.7	-	47.1	52.9	-
	無回答	1	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-
	標本数	オ. 短時間正社員制度			カ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度			キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など			ク. その他			
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	
全体	323 100.0	65 20.1	228 70.6	30 9.3	58 18.0	236 73.1	29 9.0	87 26.9	209 64.7	27 8.4	1 0.3	287 88.9	35 10.8	
業種別	建設業	91	16.5	78.0	5.5	13.2	81.3	5.5	18.7	76.9	4.4	1.1	95.6	3.3
	製造業	40	20.0	72.5	7.5	20.0	72.5	7.5	52.5	42.5	5.0	-	87.5	12.5
	情報通信業	5	20.0	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0	-	80.0	20.0
	運輸業	9	55.6	44.4	-	33.3	66.7	-	55.6	44.4	-	-	100.0	-
	卸売・小売業	61	11.5	68.9	19.7	11.5	70.5	18.0	14.8	67.2	18.0	-	78.7	21.3
	不動産業	7	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	-	57.1	42.9
	飲食店・宿泊業	7	42.9	57.1	-	28.6	71.4	-	28.6	71.4	-	-	100.0	-
	医療・福祉	38	31.6	63.2	5.3	23.7	71.1	5.3	26.3	68.4	5.3	-	92.1	7.9
	教育・学習支援業	3	33.3	66.7	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-
	サービス業	39	12.8	79.5	7.7	17.9	74.4	7.7	28.2	64.1	7.7	-	87.2	12.8
その他	23	30.4	65.2	4.3	30.4	65.2	4.3	39.1	56.5	4.3	-	91.3	8.7	
企業規模別	10人以下	169	13.6	75.1	11.2	6.5	82.2	11.2	9.5	79.3	11.2	0.6	87.6	11.8
	11～30人	83	28.9	61.4	9.6	27.7	63.9	8.4	31.3	61.4	7.2	-	90.4	9.6
	31～50人	21	23.8	76.2	-	38.1	61.9	-	52.4	47.6	-	-	81.0	19.0
	51～100人	14	42.9	57.1	-	35.7	64.3	-	71.4	28.6	-	-	92.9	7.1
	101～300人	18	16.7	66.7	16.7	33.3	50.0	16.7	61.1	27.8	11.1	-	88.9	11.1
	301人以上	17	23.5	76.5	-	29.4	70.6	-	76.5	23.5	-	-	100.0	-
	無回答	1	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無

問27. また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

- ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の利用者は「イ. 従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度」は男性、その他の制度は女性が多い。
- 前回調査に比べ、「在宅勤務（テレワーク）制度」「フレックスタイム制度」は男女とも利用が減り、「短時間正社員制度」は女性の利用が減っている。

図表 10-8 (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無 [全体]  
(前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度が「ある」と回答した事業所に女性と男性別に利用者の有無をたずねた。「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」の利用は女性が 48.9%、男性は 62.0%と男性の利用が多い。その他の制度は女性の利用が多く、特に「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」（女性 41.5%、男性 12.2%）、「エ. 在宅勤務（テレワーク）制度」（同 53.1%、20.4%）、「オ. 短時間正社員制度」（同 44.6%、10.8%）、「カ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」（同 55.2%、25.9%）などは女性の利用が男性よりも約 30 ポイント高い。

前回調査と比べると、「ウ. フレックスタイム制度」「エ. 在宅勤務（テレワーク）制度」は男女とも利用が減り、「オ. 短時間正社員制度」は女性の利用、「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」は男性の利用が減っている。その他の制度については男女とも利用は増えている。

## 第11章 ハラスメント対策について

### 1. ハラスメントの問題についての取組み

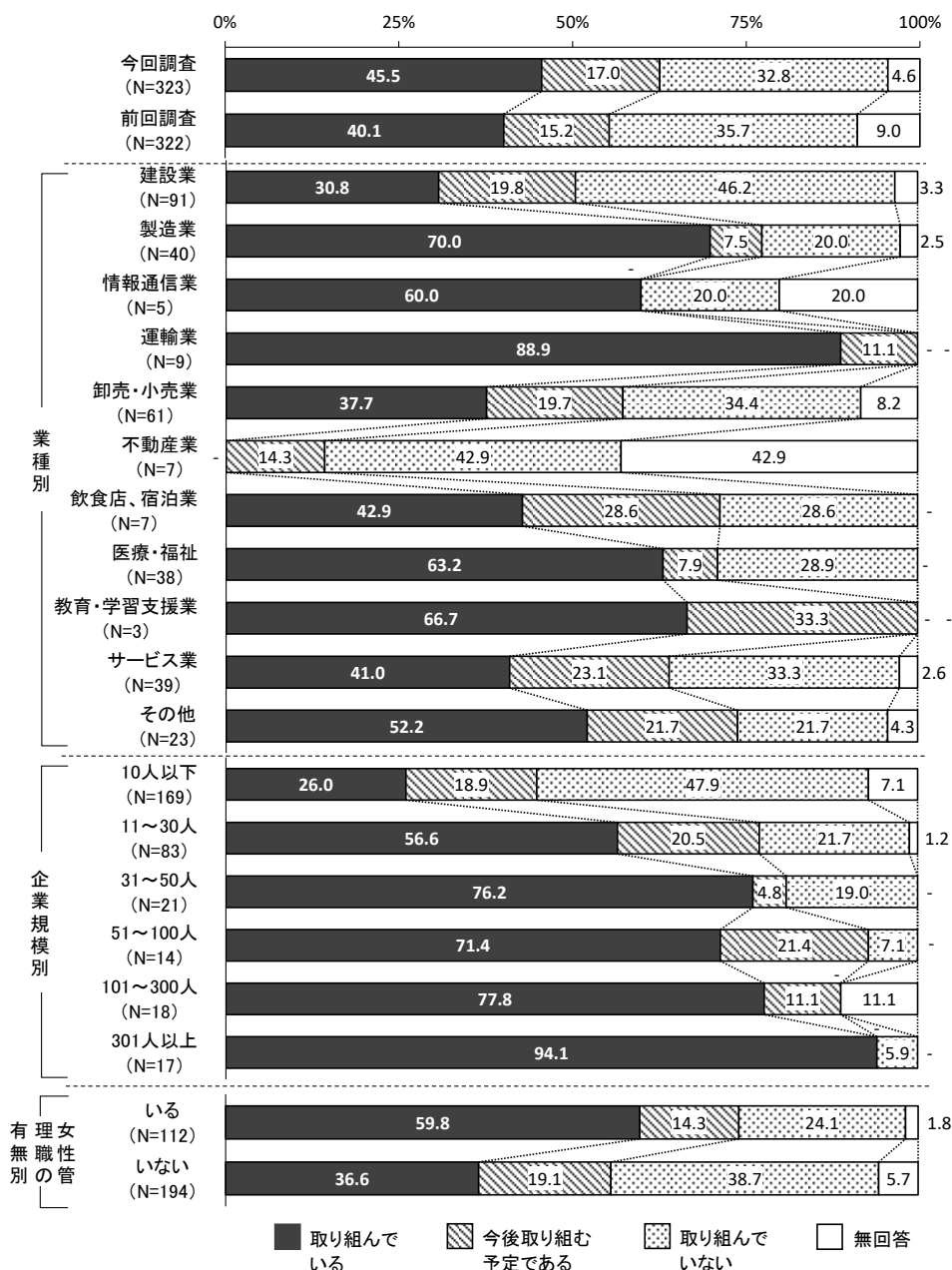
#### (1) ハラスメントの問題についての取組み状況

問28. 貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取組みを行っていますか。  
ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

●職場におけるハラスメント問題の取組みについて「セクハラ」は4割台半ば、「パワハラ」は約5割、「マタハラ」は約4割が「取り組んでいる」と回答。  
●前回調査と比べ、いずれのハラスメントも「取り組んでいる」割合が5.4～7.7ポイント増加。

図表 11-1 セクシュアル・ハラスメントの問題についての取組み状況

[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は45.5%、「今後取り組む予定である」は17.0%、「取り組んでいない」は32.8%である。

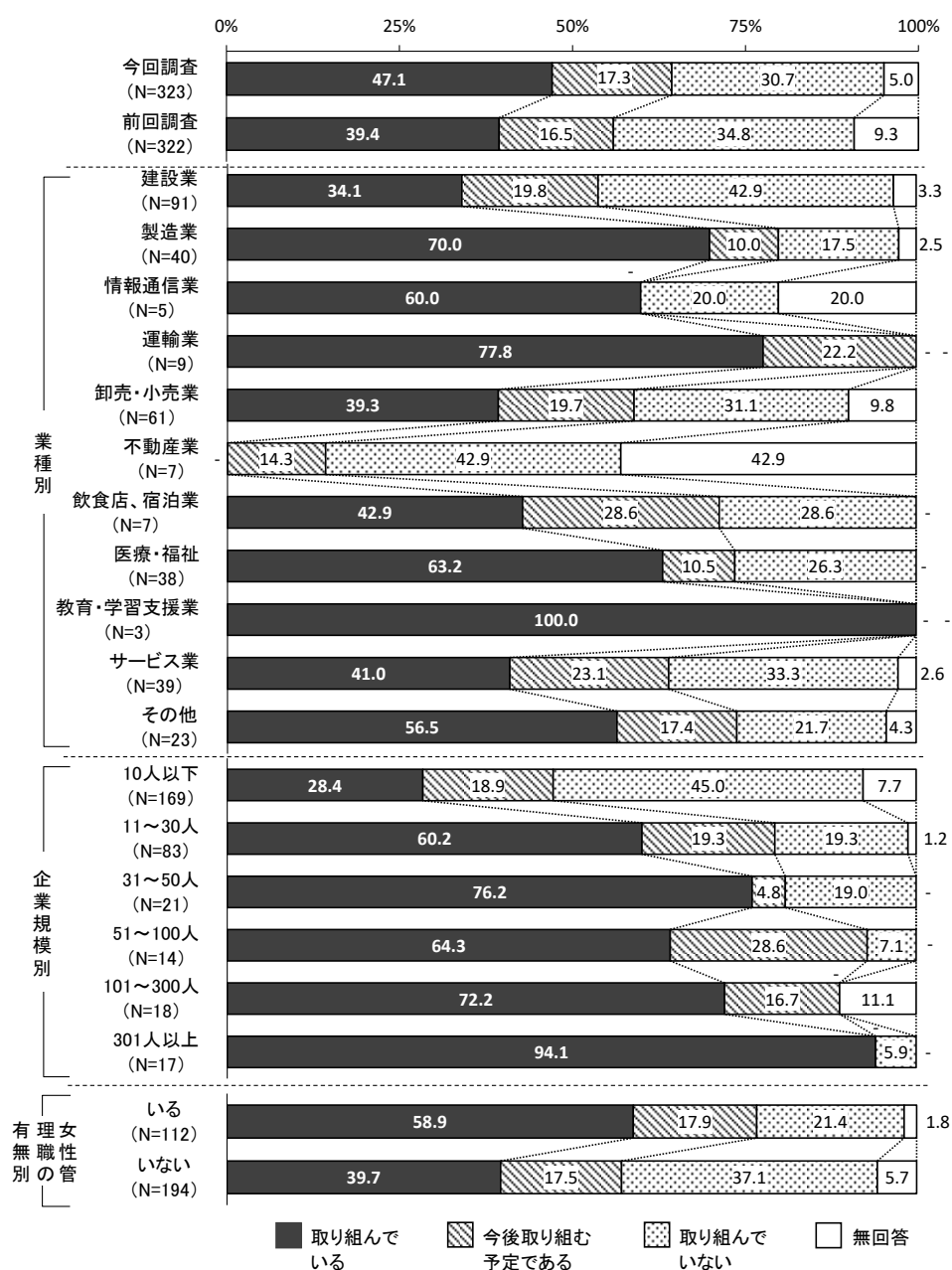
前回調査と比べると、「取り組んでいる」は5.4ポイント増えている。

業種別にみると、「建設業」と標本数は少ないが「不動産業」で「取り組んでいない」が4割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さい事業所では「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が59.8%といない場合（36.6%）を23.2ポイント上回っている。

図表 11-2 パワー・ハラスメントの問題についての取組み状況  
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



職場におけるパワー・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は47.1%、「今後取り組む予定である」は17.3%、「取り組んでいない」は30.7%である。

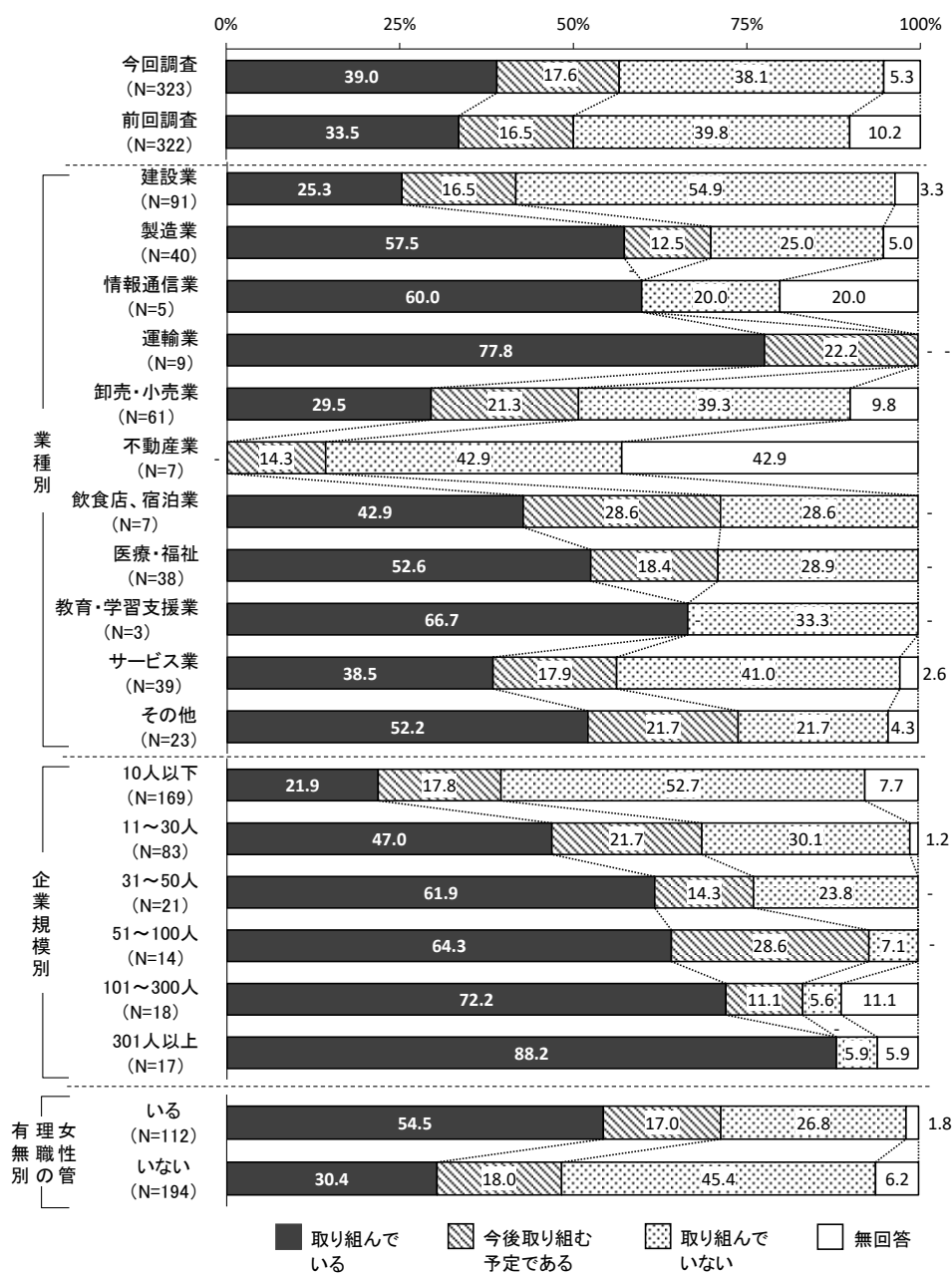
前回調査と比べると、「取り組んでいる」は7.7ポイント増えている。

業種別にみると、セクシュアル・ハラスメントと同様に「建設業」「不動産業」で「取り組んでいない」が4割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が58.9%といない場合（39.7%）を19.2ポイント上回っている。

図表 11-3 マタニティ・ハラスメントの問題についての取組み状況  
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



職場におけるマタニティ・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は 39.0%、「今後取り組む予定である」は 17.6%、「取り組んでいない」は 38.1%となっている。セクシュアル・ハラスメント（45.5%）、パワー・ハラスメント（47.1%）に比べて「取り組んでいる」割合が 6.5～8.1 ポイント低い。

前回調査と比べると、「取り組んでいる」は 5.5 ポイント増えている。

業種別にみると、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントと同様に「建設業」「不動産業」と「サービス業」で「取り組んでいない」が 4 割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が 54.5%といない場合（30.4%）を 24.1 ポイント上回っている。

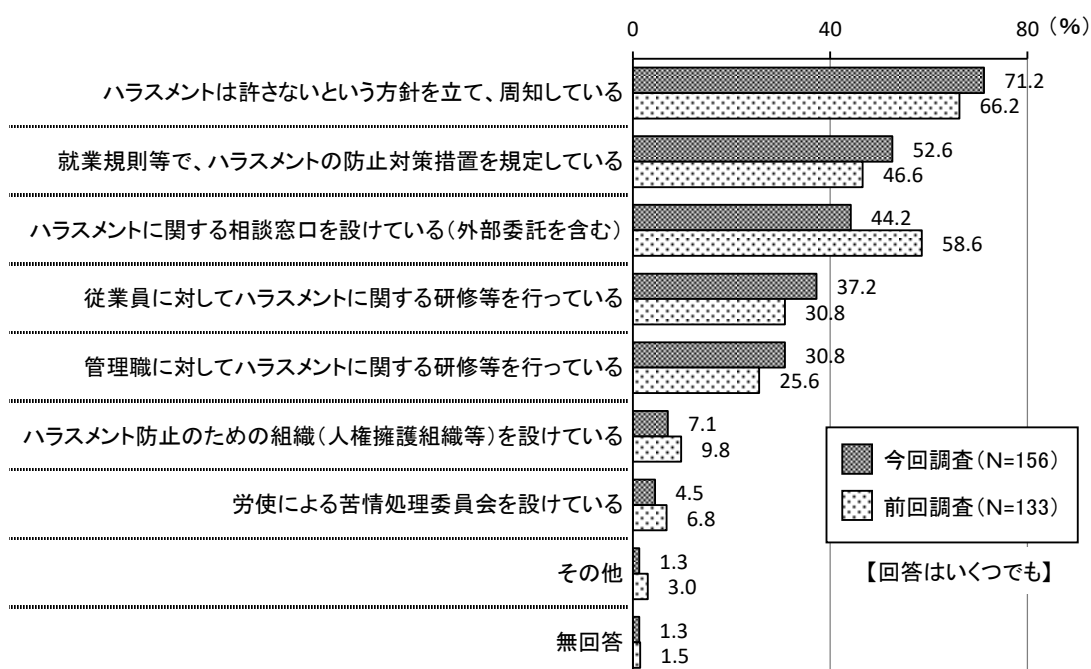
(2) ハラスメントの問題についての具体的な取組み

【問28で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に)】

問28-1. 具体的にどのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- ハラスメントの問題についての具体的な取組みは「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が約7割で最も多い。
- 前回調査に比べ、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」は14.4ポイント減少、その他の上位にあげられている項目は5.0～6.4ポイント増加。

図表 11-4 ハラスメントの問題についての具体的な取組み [全体] (前回調査比較)



職場におけるハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所に具体的な取組みをたずねたところ、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が71.2%で最も高く、次いで「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」が52.6%、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が44.2%などとなっている。

前回調査と比べると、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が14.4ポイント低くなっているが、「従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は6.4ポイント、「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」は6.0ポイント、「管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は5.2ポイント、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」は5.0ポイント増と、上位にあげられている項目の割合は増えている。

図表 11-5 ハラスメントの問題についての具体的な取組み

[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

(%)

		標本数	周知している	ハラスメントの方針を立て、許さない	規定している	就業規則等で、ハラスメント防止策を措置	従業員に対して研修等を行っている	従業員に対して研修等を行っている	管理職に対して研修等を行っている	組織（人権擁護組織等）を設けている	ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている	相談窓口を設けている	（外部委託を含む）	ハラスメントに関する苦情処理委員会を設けている	労使による	その他	無回答	
全体		156 100.0	111 71.2	82 52.6	58 37.2	48 30.8	11 7.1	69 44.2	7 4.5	2 1.3	2 1.3							
業種別	建設業	31	64.5	22.6	32.3	19.4	6.5	22.6	3.2	-	-							
	製造業	29	72.4	65.5	44.8	48.3	13.8	62.1	10.3	-	3.4							
	情報通信業	3	66.7	100.0	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-							
	運輸業	8	100.0	87.5	50.0	25.0	12.5	50.0	-	-	-							
	卸売・小売業	25	76.0	48.0	20.0	24.0	4.0	32.0	4.0	8.0	4.0							
	不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	飲食店、宿泊業	3	100.0	-	66.7	33.3	-	33.3	-	-	-	-						
	医療・福祉	24	66.7	58.3	41.7	29.2	4.2	37.5	-	-	-	-						
	教育・学習支援業	3	100.0	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-	-						
	サービス業	17	58.8	52.9	35.3	29.4	-	64.7	-	-	-	-						
その他	13	69.2	76.9	53.8	46.2	15.4	69.2	15.4	-	-	-							
企業規模別	10人以下	49	69.4	32.7	16.3	14.3	-	20.4	-	2.0	2.0							
	11～30人	51	66.7	41.2	27.5	23.5	-	35.3	-	-	2.0							
	31～50人	16	75.0	81.3	31.3	25.0	12.5	50.0	6.3	-	-							
	51～100人	10	90.0	80.0	70.0	50.0	10.0	80.0	10.0	-	-							
	101～300人	14	50.0	71.4	64.3	50.0	7.1	71.4	-	-	-							
	301人以上	16	93.8	87.5	93.8	81.3	43.8	93.8	31.3	6.3	-							
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
女性管理職の有無別	女性管理職はいる	67	68.7	62.7	55.2	46.3	11.9	59.7	4.5	1.5	-							
	女性管理職はいない	79	72.2	45.6	24.1	19.0	3.8	36.7	5.1	1.3	1.3							
	無回答	10	80.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	-	-						10.0	

業種別にみると、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」は「製造業」や「サービス業」「その他」で6割を超えて高い。「管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は「製造業」と「その他」で4割台、「従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は、標本数は少ないが「運輸業」と「飲食店、宿泊業」、また「その他」でも5割を超えている。

企業規模別にみると、301人以上の規模の事業所ではすべての項目の割合が他の規模に比べて高い。「労使による苦情処理委員会を設けている」が31.3%、「ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている」が43.8%と他の規模では取組みの割合が低い項目でも高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合はいない場合よりもほとんどの項目で取組みの割合が高い。いない場合は「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」（72.2%）の取組みの割合が高い。

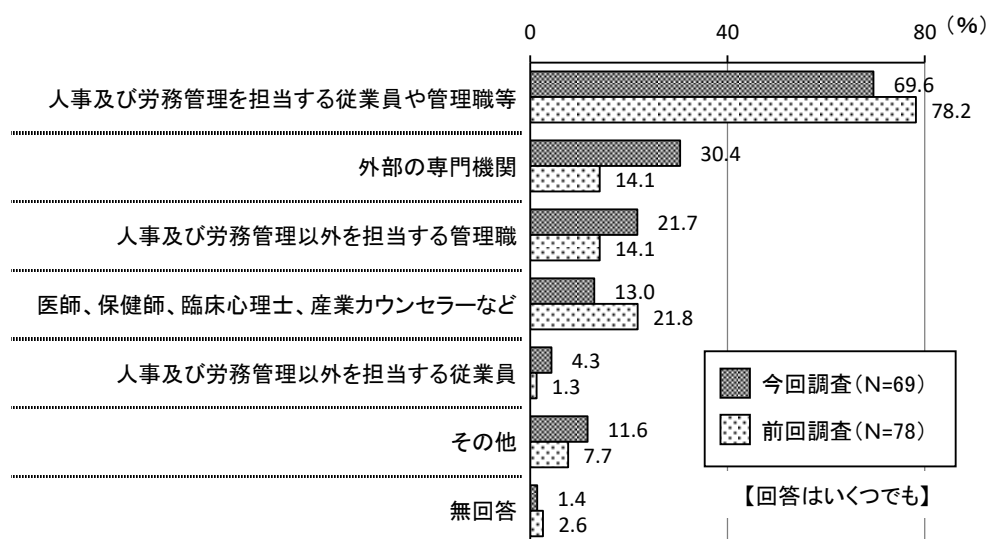
(3) ハラスメントに関する相談の対応者

【問28-1で6. と答えた事業所に】

問28-2. 貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- ハラスメントに関する相談の対応者は「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が約7割で最も多い。
- 前回調査に比べ、「外部の専門機関」「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が7.6～16.3ポイント増加。

図表 11-6 ハラスメントに関する相談の対応者 [全体] (前回調査比較)



職場におけるハラスメントの問題への取組みで「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」と回答した事業所に、相談への対応者をたずねた。「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が69.6%で最も高く、次いで「外部の専門機関」が30.4%、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が21.7%、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が13.0%となっている。

前回調査と比べると、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が8.6ポイント、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が8.8ポイント減り、「外部の専門機関」は16.3ポイント、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が7.6ポイント増えている。

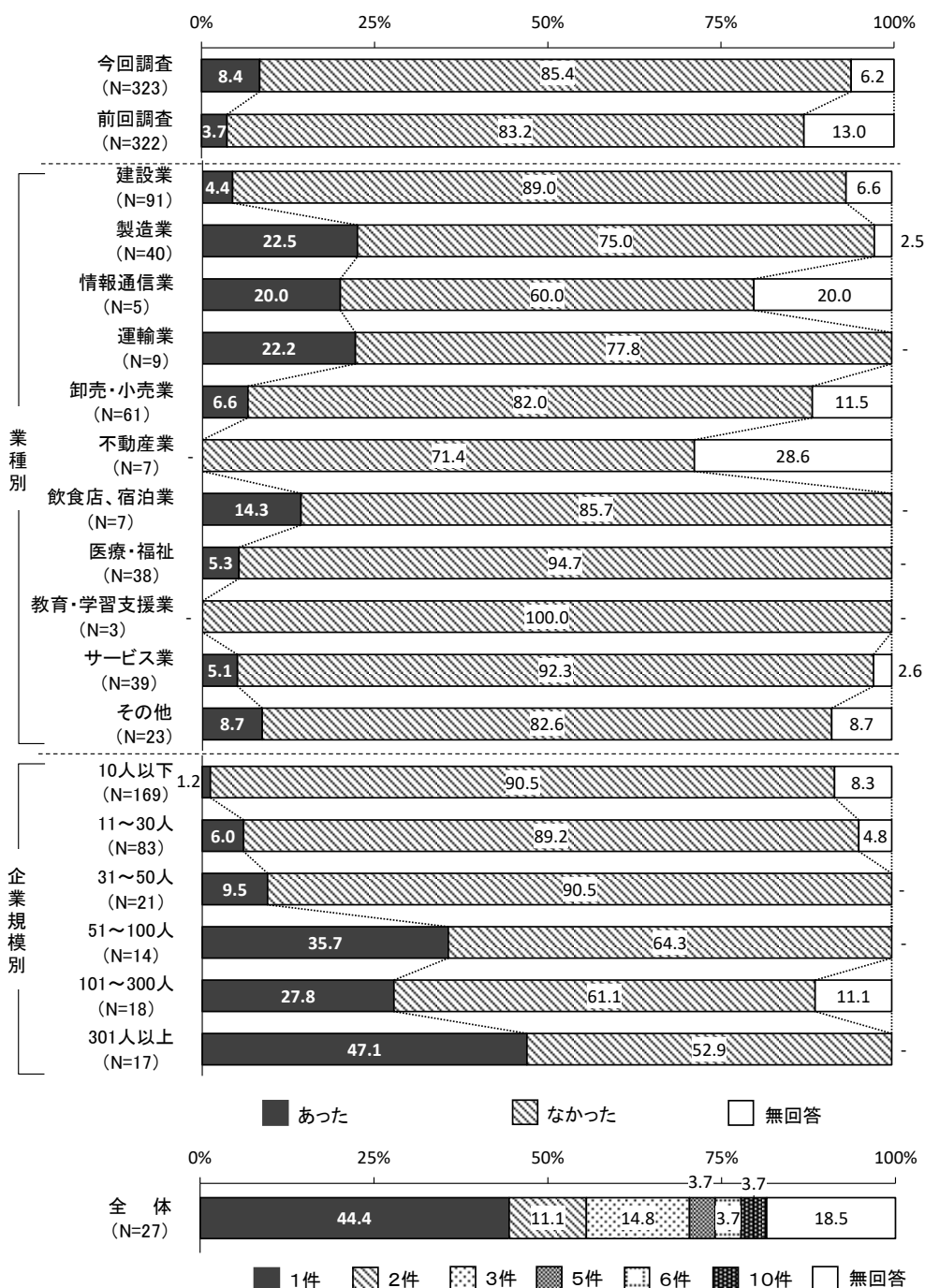
## 2. セクハラに関する相談等について

### (1) セクハラ相談の有無

問29. 貴事業所では過去3年間に、ハラスメントに関する相談等がありましたか。どちらか1つに○をつけてください。また、「1. あった」と答えた事業所は、件数もご記入ください。

- 過去3年間にセクハラ相談等が「あった」事業所は8.4%（27事業所）。件数は1～3件が多い。
- 前回調査よりも「あった」は増加。

図表 11-7 セクハラ相談の有無 [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



過去3年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は8.4%（27事業所）で、件数は1件が12事業所、2件が3事業所、3件が4事業所、5件、6件、10件が各々1事業所である。

前回調査と比べると、「あった」は前回の12事業所から15事業所増えている。

業種別にみると、「製造業」や標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」で「あった」が2割台と高く、「不動産業」「教育・学習支援業」を除く業種で回答がみられる。

企業規模別にみると、規模が大きいので相談等が「あった」とする割合が高い傾向がみられる。

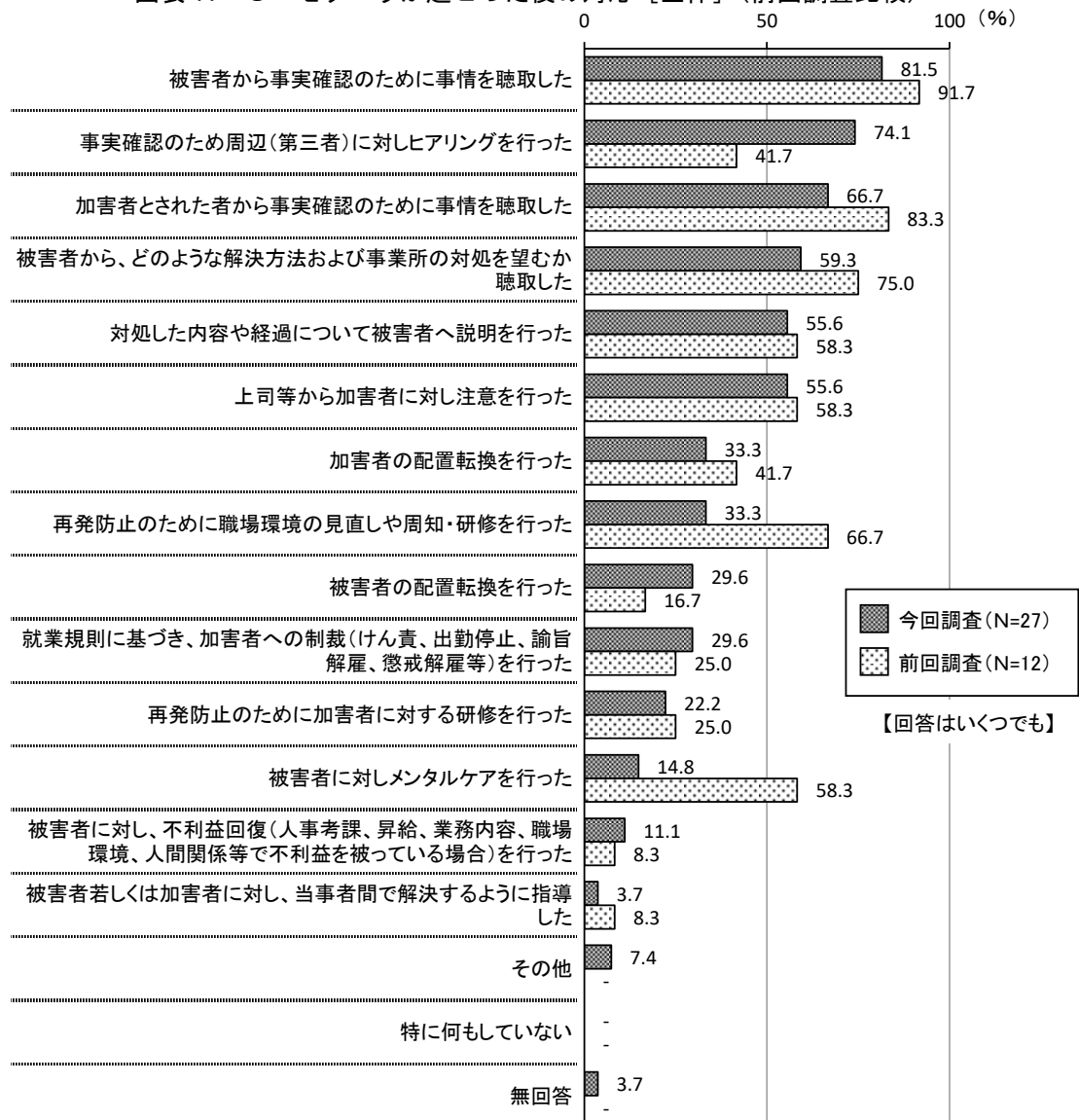
(2) セクハラが起こった後の対応

【問29で1. と答えた事業所に】

問29-1. ハラスメントが起こった後に、どのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●セクハラが起こった後の対応は、「被害者からの事実確認のために事情を聴取した」「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が上位2位。その他多岐にわたってあげられている。

図表 11-8 セクハラが起こった後の対応 [全体] (前回調査比較)



セクハラに関する相談等が「あった」事業所にその後の対応をたずねた。「被害者から事実確認のために事情を聴取した」が 22 事業所、「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が 20 事業所、「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」が 18 事業所、「被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した」が 16 事業所、「対処した内容や経過について被害者へ説明を行った」「上司等から加害者に対し注意を行った」が各々 15 事業所と多岐にわたっている。「特に何もしていない」は該当がなかった。

前回調査と比べると、「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」「被害者の配置転換を行った」「就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った」「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」などの対応が増えている。

図表 11-9 セクハラが起こった後の対応 [事業所数]

	標本数	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した	加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した	事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った	被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った	被害者に対しメンタルケアを行った	加害者の配置転換を行った	被害者の配置転換を行った	対処した内容や経過について被害者へ説明を行った
事業所数	27	22	16	18	20	3	4	9	8	15
	標本数	上司等から加害者に対し注意を行った	就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った	再発防止のために加害者に対する研修を行った	再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った	被害者若しくは加害者に対する指導した	その他	特に何もしていない	無回答	
事業所数	27	15	8	6	9	1	2	-	1	

## 第12章 行政の取組みについて

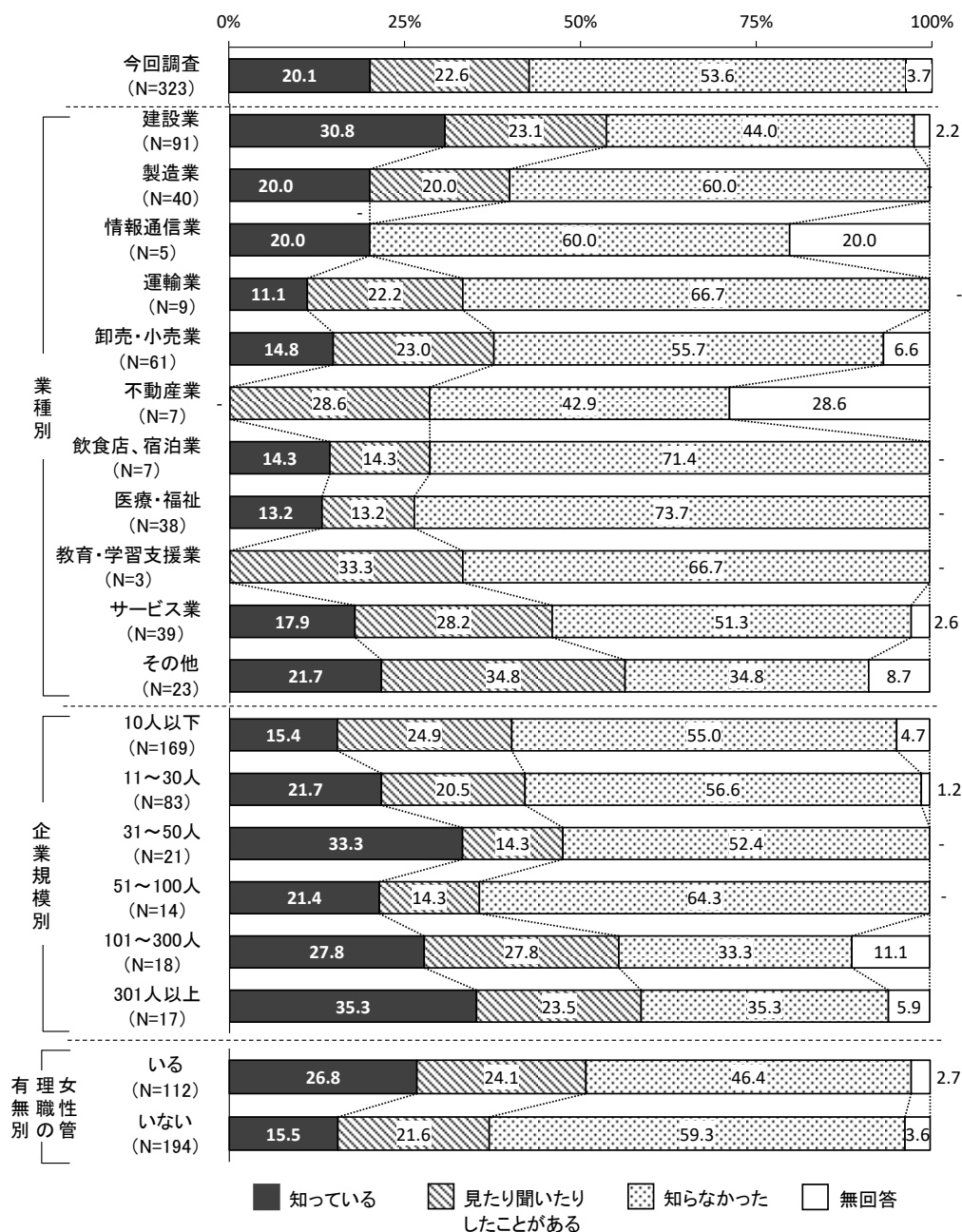
### 1. 「イクボス推進事業」について

#### (1) 「イクボス推進事業」の認知

問30. 飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス※推進事業」(企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など)を実施しています。この取組みを知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●「イクボス推進事業」の取組みについて、「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」は各々約2割、「知らなかった」は約5割。「知らなかった」が上回っている。

図表 12-1 「イクボス推進事業」の認知 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



市内の事業者を対象にした「イクボス推進事業」（企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など）の取組みの認知について、「知っている」は 20.1%、「見たり聞いたりしたことがある」は 22.6%、「知らなかった」は 53.6%である。

業種別にみると、「建設業」で「知っている」が 30.8%、「見たり聞いたりしたことがある」が 23.1%とこれらをあわせた認知は 53.9%と 5割を超え、また「その他」でも認知（「知っている」21.7%+「見たり聞いたりしたことがある」34.8%）は 5割を超えている。

企業規模別にみると、31～50人と 301人以上の規模の事業所で「知っている」が 3割台と高い。「見たり聞いたりしたことがある」を含めた認知は、101人以上の規模の事業所で 5割を超えている。

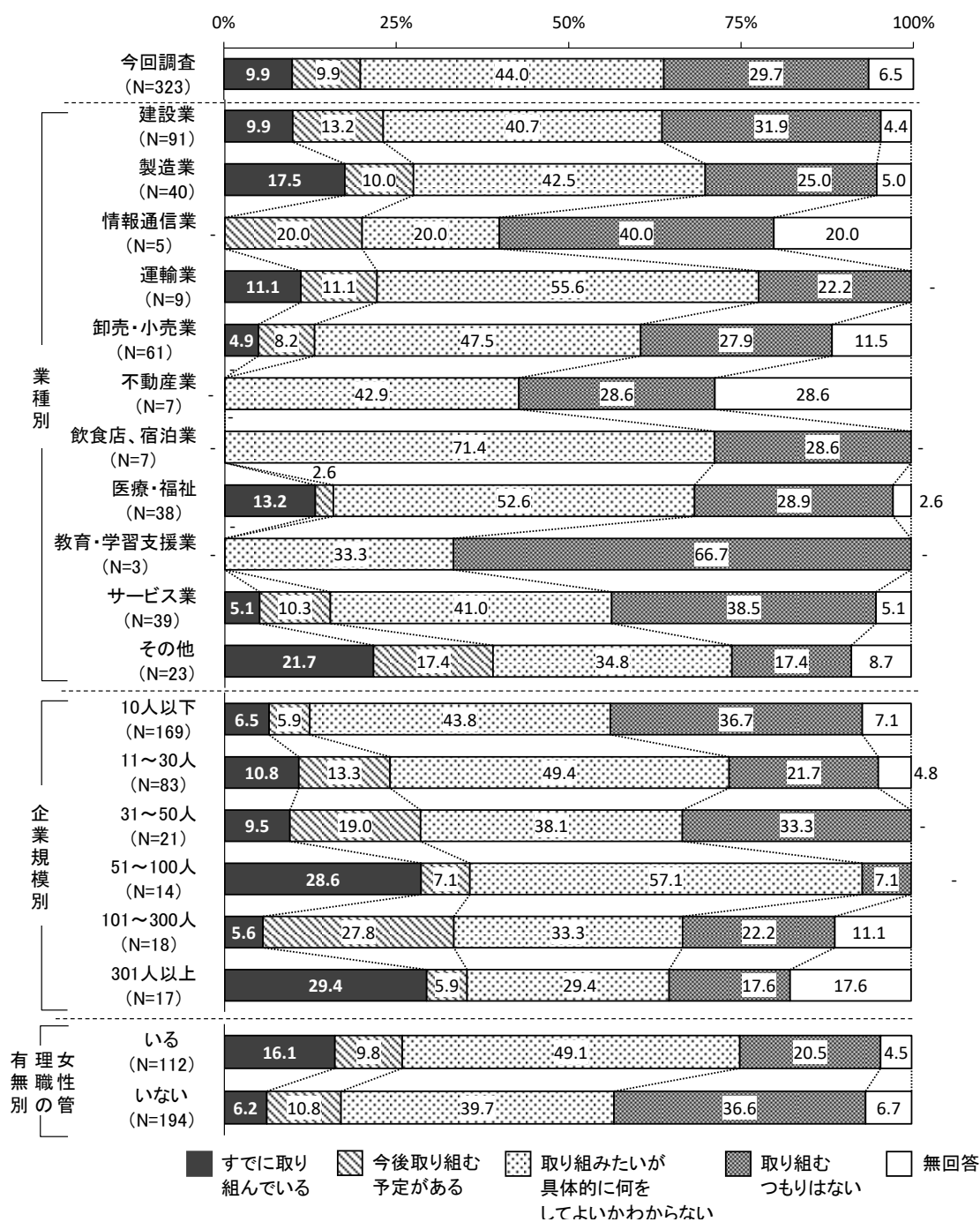
女性管理職の有無別にみると、いる場合は「知っている」が 26.8%、「見たり聞いたりしたことがある」が 24.1%と認知は 50.9%でいない場合よりも高い。

(2) 「イクボス推進事業」の取組み意向

問31. 貴事業所では、今後イクボス推進に取り組みたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

● 「イクボス推進事業」に「すでに取り組んでいる」「今後取り組む予定がある」は各々約1割。

図表 12-1 「イクボス推進事業」の取組み意向 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



今後イクボス推進事業に取組み意向があるかどうかたずねた。「取組みたいが具体的に何を  
してよいかわからない」が44.0%で最も高い。「すでに取り組んでいる」と「今後取り組む予定があ  
る」は同率の9.9%で、「取り組むつもりはない」は29.7%で意向のない事業所が9.9ポイント上  
回っている。

業種別にみると、「その他」で「すでに取り組んでいる」が21.7%と最も高く、「製造業」(17.5%)  
と「医療・福祉」(13.2%)、標本数は少ないが「運輸業」(11.1%)などで1割台と他の業種に比べ  
て高い。

企業規模別にみると、51~100人と301人以上の規模の事業所で「すでに取り組んでいる」が約  
3割と高い。また、51~100人では「取組みたいが具体的に何を  
してよいかわからない」57.1%と最も高くなっている。

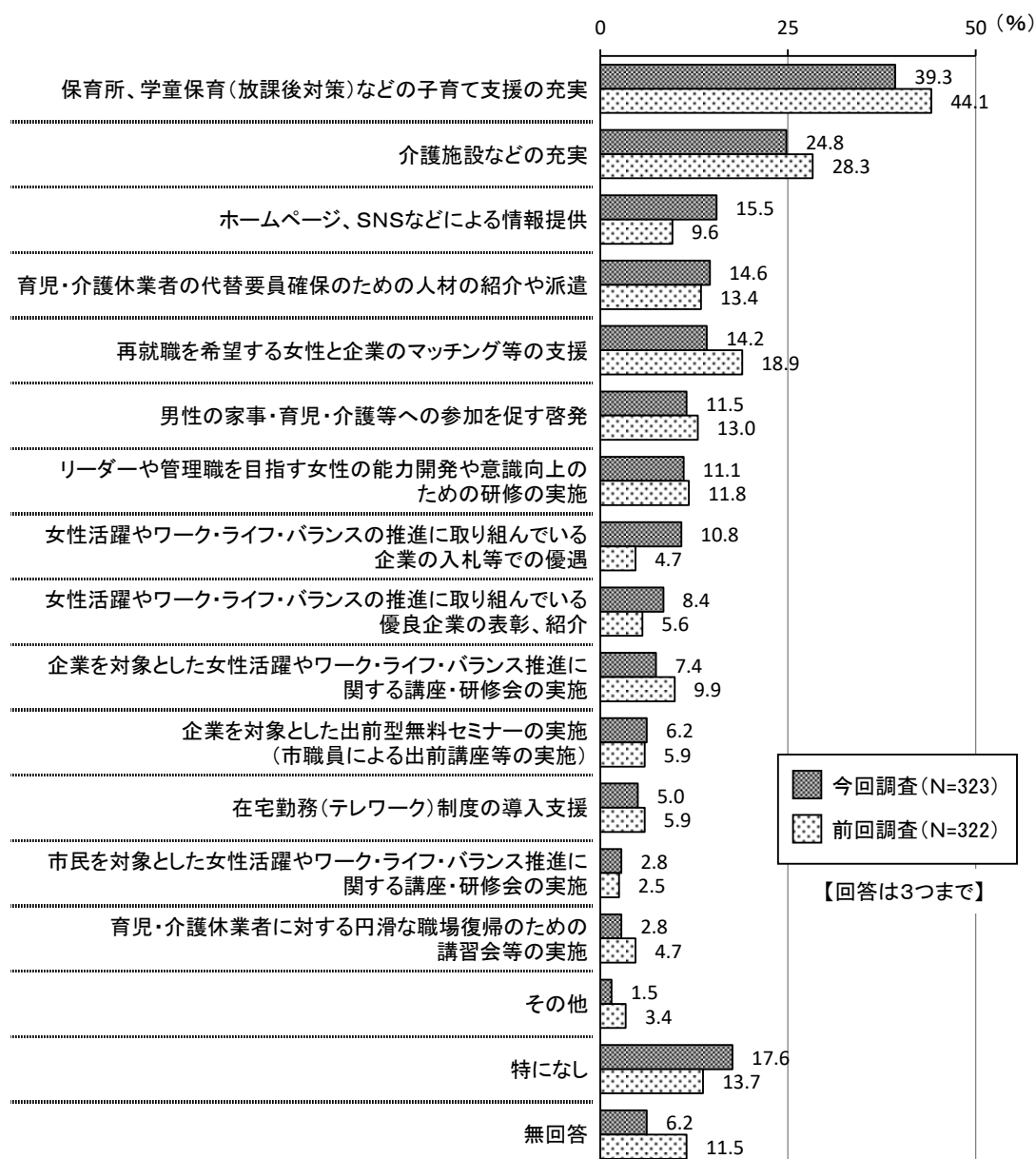
女性管理職の有無別にみると、いる場合は「すでに取り組んでいる」(16.1%)や「取組みたい  
が具体的に何を  
してよいかわからない」(49.1%)などの割合がいない場合よりも9.4~9.9ポイント高く、いない場合は「取り組むつもりはない」(36.6%)がいる場合(20.5%)よりも16.1ポイント高い。

2. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと

問32. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

●男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことは「子育て支援の充実」「介護施設の充実」「ホームページ、SNSなどによる情報提供」が上位3位。

図表 12-1 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと [全体] (前回調査比較)



男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が39.3%で最も高く、次いで「介護施設などの充実」（24.8%）、「ホームページ、SNSなどによる情報提供」（15.5%）が上位3位で以下、「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」（14.6%）、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（14.2%）などがあげられている。

前回調査と比べると、上位2位にあげられている項目については3.5～4.8ポイント割合が減少し、前回調査で第3位であった「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」も4.7ポイント減少している。「ホームページ、SNSなどによる情報提供」は5.9ポイント増え、今回調査では第3位にあげられている。全体の割合は低い、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇」が6.1ポイント増えている。

図表 12-2 (1) 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと  
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

		標本数	優良企業の表彰、紹介	女性活躍の推進に取組んでいる	企業の入札等での優遇	女性活躍の推進に取組んでいる	前講座等の実施(市職員による)	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	研修の実施や意識向上のため	リーダーや管理職を目指す女性	企業を対象とした女性活躍推進に関する講座・研修の実施	企業を対象とした女性活躍推進に関する講座・研修の実施	市民を対象とした女性活躍推進に関する講座・研修の実施	ホームページ、SNSなどによる情報提供	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
全体		323 100.0	27 8.4	35 10.8	20 6.2	36 11.1	24 7.4	9 2.8	50 15.5	37 11.5	46 14.2					
業種別	建設業	91	4.4	18.7	3.3	11.0	6.6	1.1	15.4	11.0	9.9					
	製造業	40	10.0	10.0	10.0	17.5	15.0	-	15.0	2.5	20.0					
	情報通信業	5	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-					
	運輸業	9	22.2	11.1	-	22.2	-	-	33.3	11.1	22.2					
	卸売・小売業	61	11.5	-	1.6	8.2	3.3	1.6	16.4	9.8	13.1					
	不動産業	7	-	14.3	-	14.3	-	14.3	28.6	42.9	14.3					
	飲食店、宿泊業	7	14.3	-	-	-	-	-	14.3	14.3	-					
	医療・福祉	38	13.2	-	21.1	13.2	10.5	13.2	10.5	18.4	15.8					
	教育・学習支援業	3	-	-	-	-	33.3	-	33.3	33.3	-					
	サービス業	39	-	15.4	5.1	10.3	7.7	2.6	20.5	12.8	20.5					
その他	23	17.4	21.7	8.7	8.7	8.7	-	4.3	8.7	17.4						
常用労働者数別	10人以下	169	4.7	8.9	3.6	8.9	5.9	3.6	17.2	12.4	14.8					
	11～30人	83	8.4	13.3	7.2	9.6	4.8	2.4	15.7	9.6	12.0					
	31～50人	21	9.5	23.8	9.5	9.5	14.3	-	9.5	4.8	23.8					
	51～100人	14	35.7	14.3	14.3	14.3	14.3	-	21.4	21.4	7.1					
	101～300人	18	11.1	11.1	5.6	27.8	22.2	-	5.6	11.1	5.6					
	301人以上	17	17.6	-	17.6	23.5	5.9	5.9	11.8	11.8	23.5					
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
有職女性 無職女性の管	女性管理職はいる	112	11.6	10.7	9.8	15.2	9.8	5.4	17.0	12.5	15.2					
	女性管理職はいない	194	6.7	11.3	3.6	9.3	6.2	1.5	14.4	11.3	13.9					
	無回答	17	5.9	5.9	11.8	5.9	5.9	-	17.6	5.9	11.8					

図表 12-2 (2) 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと  
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

		標本数	のる育 講円児 習滑介 会な護 等職休 の実場業 施復者 の帰に 実た 施め す	紹要育 介員確 や保の 派遣の のため の休 者 の代 材の替	制在 度の宅 導勤 入務 支(テ 援レ の充実)ワーク)	援後保 の対所 充実)学 実)童 の保 子育 育(放 支課	介護 護施設 設など の充実	その他	特になし	無回答
全体		323 100.0	9 2.8	47 14.6	16 5.0	127 39.3	80 24.8	5 1.5	57 17.6	20 6.2
業種別	建設業	91	3.3	15.4	5.5	36.3	28.6	1.1	23.1	3.3
	製造業	40	5.0	22.5	7.5	45.0	32.5	-	15.0	2.5
	情報通信業	5	-	-	20.0	60.0	40.0	-	20.0	20.0
	運輸業	9	11.1	-	-	33.3	44.4	-	11.1	-
	卸売・小売業	61	3.3	8.2	3.3	44.3	29.5	1.6	18.0	8.2
	不動産業	7	-	-	-	28.6	14.3	-	-	28.6
	飲食店・宿泊業	7	-	-	-	14.3	-	-	57.1	-
	医療・福祉	38	2.6	21.1	2.6	42.1	15.8	2.6	10.5	5.3
	教育・学習支援業	3	-	-	33.3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	39	-	15.4	7.7	28.2	12.8	2.6	12.8	12.8
その他	23	-	21.7	-	47.8	21.7	4.3	13.0	4.3	
常用労働者数別	10人以下	169	1.8	13.6	4.7	33.7	24.9	2.4	20.1	8.3
	11~30人	83	2.4	19.3	4.8	48.2	25.3	-	16.9	3.6
	31~50人	21	-	14.3	-	33.3	28.6	4.8	19.0	-
	51~100人	14	7.1	7.1	-	35.7	21.4	-	7.1	7.1
	101~300人	18	5.6	5.6	11.1	33.3	16.7	-	16.7	11.1
	301人以上	17	11.8	17.6	11.8	70.6	29.4	-	-	-
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-
女性管理職の有無別	女性管理職はいる	112	4.5	17.9	5.4	37.5	24.1	0.9	13.4	3.6
	女性管理職はいない	194	1.5	12.9	5.2	41.2	26.3	2.1	21.1	6.2
	無回答	17	5.9	11.8	-	29.4	11.8	-	5.9	23.5

業種別にみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」は、標本数は少ないが「情報通信業」と「教育・学習支援業」で6割台、その他「製造業」「卸売・小売業」「医療・福祉」「その他」で4割台と高い。「介護施設などの充実」は、標本数は少ないが「情報通信業」と「運輸業」で4割台、「ホームページ、SNSなどによる情報提供」は、標本数は少ないが「運輸業」「教育・学習支援業」「不動産業」で約3割と高い。その他「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」は「製造業」「医療・福祉」「その他」で2割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、51~100人規模の事業所では「特になし」が7.1%と最も低く、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」(35.7%)や「ホームページ、SNSなどによる情報提供」「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」(同率21.4%)などの割合が他の規模よりも高い。301人以上の規模の事業所では「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」(70.6%)、「介護施設などの充実」(29.4%)の割合が特に高く、また、101~300人では「企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施」(22.2%)、101人以上では「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」が2割台と他の業種に比べて高い。

女性管理職の有無別にみると、いない場合「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援

の充実」(41.2%)や「介護施設などの充実」(26.3%)などの割合がいる場合に比べてやや高いが、「特になし」は21.1%という場合(13.4%)を7.7ポイント上回っている。

### 3. 男女共同参画の推進に関する自由意見

◎最後に、男女共同参画の推進に関し、ご意見等ありましたら、自由にお書きください。

業種	
建設業	まだまだ男女共同参画の推進とはいかず、余裕がない。人員確保ができずギリギリで働かざるを得ない。売上がないため給与も希望通りに昇給できず、中小企業は本当に切羽詰まった状態である。
建設業	まだまだ地元の企業は国が決めても動ける余裕がない。経営者の意識向上、改革が必要。家族経営の同族会社が多くは変化を好まない。地元企業の全うな会社代を行えば良き人材が地元に戻ると考える。
建設業	小さな会社では、この調査に関わる取り組みをすべて行っていたら成り立たない部分も多い。とはいえ、色々な決め事がなくても、人数が少ない分、会社側がなるべく融通を利かしてくれて、この調査にあった事項に該当する良いことを自然と行ってくれて助かる点が多い。男性が労力を使って成り立つ職場なので、女性が役職や休暇を求めなくても、会社全体で女性職員に対して柔軟な考えでいてくれる。
建設業	少人数のため手が回らない。人権研修などには参加している。規則、制度で手かせ足かせ固められて、企業側としては会社を守るためと言われても窮屈に感じる。男女関係なく会社がまわるよう仕事をしてもらえればそれだけでありがたいと思う。
製造業	理想と現実のギャップが大きく、大企業や行政では出来ることも中小では難しかったりする。人材やお金の部分だと思う。安心して取り組める環境があればもっと前進できると思う。
製造業	時々飯塚市が主催しているセミナー等の案内を頂きますが、時間が勤務時間外(17時以降)のものが結構あったと思います。ワーク・ライフ・バランスを考えると、その時間帯のセミナーは社員に参加を促すことは難しいと思いました。その点参考にして頂ければ幸いです。
卸売・小売業	管理職には能力次第で選ぶのが良い。
卸売・小売業	出来るところは推進し、全体の動きを作ってくれるようお願いしたい。零細企業はやろうにも物理的にできない。
卸売・小売業	経営が非常に厳しく、社労士の指導で、社員には気持ち勤務してもらうように給与、休暇など気を使っている。皆、40年など長く勤務しており、家族のようにしてもらいたい。残念ながら若者がおらず、子育て支援などの制度は使わない。
医療・福祉	女性の能力、まじめさは高く、いろいろな面でリーダーになれる能力が高いと思う。育児、出産、介護に関わる時間が長いですが、この間自分で能力を上げる研修(インターネット、通信)で能力を上げ、職場復帰した際にもっと仕事ができる、そうなりたいものである。
医療・福祉	男性と女性では同じ人間であるが、性別学的に翻字質的に違いがある。まったく同じものではない。それぞれの特性を生かした、生かせるような社会を目指すべきである。従来の男らしさ女らしさを全面的に否定する昨今の風潮は人間の生き方として正しいとは思えない。

医療・福祉	回答する中でいろいろなことを考え、見つめなおすことが出来た。その気持ちを大事にそしてより良い会社にしてきたいと思った。
サービス業	中途採用をハローワークより紹介いただき、採用に至ってもすぐに辞める。意欲、向上心、熱さ、夢中さ何もかもなく、その時だけ良ければ良い、その時だけの都合で動く、自分に対して少しでも無理があればすぐに辞めるといった考えを持った人が多すぎる。
サービス業	第3号被保険者の廃止。



### Ⅲ 調査結果のまとめ



## 調査結果からみえる特徴と今後の課題

### はじめに

飯塚市男女共同参画推進条例第8条には「事業者等の責務」が定められ、事業者等は「男女共同参画社会の形成について理解を深め、その事業又は活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を阻害する要因を除去するよう努めるとともに、市が実施する参画施策に協力するよう努めなければならない」と定められている。また、同第14条「女性の労働環境改善のための支援」では、「派遣労働及びパートタイム労働を含む就労の場における男女格差はなお大きく、家事、育児、介護等に加え女性労働の負担が重いことにかんがみ、市は、男性の家庭責任の共有を促進するとともに、女性の労働環境の改善について必要な支援を行うものとする」と定められている。

本調査はこれらの条例の規定に基づき、市内にある事業所に対して男女共同参画推進状況をたずねたものである。また、2021年に同様の調査を実施しており、前回の調査と比較することで、この5年間の市内事業所における女性労働状況の変化を把握し、今後の市の男女共同参画施策に反映させることができる。本調査結果より、市内事業所の現状と課題を述べる。

### 1. 事業所の概要について

今回調査の調査票を回収した事業所の内訳をみると、業種では、「建設業」が約3割、「卸売・小売業」が約2割、「製造業」「サービス業」「医療・福祉」が約1割で続く。

従業員規模は、「10人以下」が半数を超え最も多く、「11～30人」の25.7%を合わせると、「30人以下」で約8割を占め、全体に事業所規模は小さい。経営組織は、株式会社が約7割、有限会社が約2割となっている。

事業所すべての従業員数の合計で男女比をみると、女性対男性は40.5%対59.5%で女性は男性を下回る。しかし、パートタイム労働者の男女比をみると、女性対男性は68.1%対31.9%で女性は男性を大きく上回り、非正規雇用者では女性の比率が高い。

パートタイム労働者の勤続年数は、「5～10年未満」では女性が男性を約16ポイント上回る。『5年未満』では男性が女性を上回る。これらのことより、女性は働くとしても、非正規雇用が中心で、その勤続期間も長く、男性よりも不安定な雇用状態に長くとどまっていることがわかる。

### 2. 女性の活用について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」）の基本原則では、女性の活躍のためには男女間に格差がある現状をふまえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更など女性に機会を積極的に提供すること、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担が反映された職場の慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮すること、また、男女がともに職業生活と家庭生活とを円滑かつ継続的に両立できる環境整備が求められている。

市内事業所における女性管理職の登用状況をみってみる。

事業所すべての役職者（係長以上）数の合計に占める女性の比率をみると、女性管理職がいる比率は17.7%で、正規従業員員数の女性比率より低く、また職階では係長相当職が最も高く、全くいない比率は約6割に上り、前回調査と比べても女性管理職の登用は進んでいない。業種別にみると、

### Ⅲ 調査結果のまとめ

「医療・福祉」では、女性管理職割合（「50%以上」が57.9%）は男性を上回っている。

女性管理職の配置部署については、「総務・人事・経理」が約6割と高い。これ以外では「販売・サービス・接客」が2割半ばで比較的高く、他の部署は低い。女性管理職の配置部署は偏っている傾向が伺える。

女性の管理職が30%未満の事業所に対して女性管理職が少ない理由を尋ねたところ、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）から」が最も高く3割を占める。これ以外では、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」「管理職を希望する女性が少ない（いない）から」が約2割となっている。前回調査と比べると、あまり変化がみられないが、「家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから」「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」が減少している。家庭責任や結婚・出産など家庭の事情をあげる事業所が減少していることは、両立支援策が機能している傾向もうかがえる。

次に、女性活躍推進の取組み状況をみってみる。

女性活躍推進への取組みを進めているかどうかについては、「進めている」「進めていない」のどちらも約5割で拮抗しているが、「進めている」は前回調査よりも約10ポイント高くなっている。女性管理職のいる事業所は「進めている」割合は、女性管理職のいない事業所を約30ポイントと大きく上回っている。女性活躍の推進の取組みと女性管理職の有無は関連していることがわかる。

実施している取組みの内容は、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」の能力に関わる2項目が7割前後で高く、次いで、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」の環境整備に関わる項目が続いている。前回調査と比べると、大きな違いはないが、「時短勤務・在宅勤務（テレワーク）など勤務形態の多様化」が増加していた。

取組みを進めている理由は、「優秀な人材の確保・定着のため」が約8割、「労働力確保のため」が約5割、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」が約3割と高い。前回調査と比べると、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」が低くなっている以外では大きな違いはみられない。依然として、人材や労働力確保が女性活躍を進める理由となっている。

女性活躍推進の取組みを進めていない理由は、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が3割を超えて最も高く、「女性従業員が望んでいないから」が約2割で2番目に高い。前回調査と比べると、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は10ポイント下がっており、労働力確保は課題としても女性活躍に取り組む余裕がない事業所もあることが推測される。

以上のことより、女性管理職登用については、あまり進んでおらず配置も偏っているが、女性活躍推進の取組みとの相関関係がうかがえ、女性活用のための取組みはやや進んでいることが分かった。労働力確保が女性活躍推進の要因となっており、労働力不足の深刻化が予測される社会状況において、女性活躍は必須となるため、事業所へは国や県の事業や制度などについて情報提供していくことは重要で、結果的には女性管理職比率向上につながるといえる。

### 3. 育児及び介護に関する休業制度について

育児休業と介護休業は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法とする）に基づき、全ての労働者が事業主に対して請求できる権利と定められている。同法指針には、「育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意

すること」と制度化が求められている。また、就業規則の記載事項の中で「休暇」に関する項目は必須事項であり、育児休業、介護休業のみならず、介護休暇の規定は掲載しなければならない。さらに、雇用される立場では職場に規定がなければ制度を活用しづらく、制度化は必要である。

今回調査で就業規則などに育児休業制度の規定を明示し周知しているかについては、「はい」は6割を超えるが、前回調査からはほとんど増えていない。「はい」は「製造業」「医療・福祉」「運輸業」で8割前後と高く、女性管理職がいる事業所では8割台半ばでと女性管理職のいない事業所を約36ポイントと大きく上回る。企業規模別では、明示していないのは企業規模が小さくなるほど高くなる傾向があり、「10人以下」の事業所で5割を超える。

今回調査の育児休業制度の規定がある事業所に対して育児休業期間をたずねたところ、法定基準の「1歳未満」が4分の3を占めており、前回調査から変化はみられない。

女性従業員が結婚や出産で休職・退職することに対して、事業所としてどう考えているかについては、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約6割と高く、2位の「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」を合わせると8割台半ばは出産に関わらず女性の就業継続を求めており、また、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は女性管理職のいる事業所ではいない事業所よりも約20ポイント高く、「医療・福祉」「建設業」「製造業」でも高くなっている。

男性の育児休業取得を促進するための措置については、「何も講じていない」が4割を超えていた。措置の内容では、「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される『育児休業給付金』や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が2割で最も高く、前回調査よりも高くなっていた。

育児休業明けの従業員の円滑な職場復帰については、「何も講じていない」が約5割を占めており、また、女性管理職のいない事業所では高い。前回調査と比べると、「何も講じていない」は約10ポイント低くなっており、取組みが進んでいる状況がうかがえる。

従業員が産前産後休暇や育児休業を取得した場合の代替要員の採用については、「採用しなかった」が約1割で前回調査より低くなっている。代替要員は「新規に正規従業員を採用した」が約6割と高く、前回調査と比べると正規従業員が増え、パートタイムなどの非正規従業員は減っている。

介護休業制度について、就業規則などに規定を明示し周知しているかどうかをたずねたところ、「はい」が半数を超えて前回調査よりも高くなっているが、前回調査と同様に育児休業制度と比べると10ポイント以上低い。「はい」は育児休業と同じ特徴があり、業種別では「運輸業」「医療・福祉」「製造業」が高く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を大きく上回り、企業規模別では、規模が小さくなるほど低く「30人以下」では3分の1にとどまる。

介護休業制度を規定している事業所に、介護休業期間をたずねた。介護休業の最長期間は、「通算93日まで」と法定内が約8割と高く、前回調査から大きな変化はない。

介護休暇については、就業規則などに規定を明示し周知している事業所は約4割で、介護休業よりも低く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を約36ポイントも上回り、企業規模が小さくなるほど低く「10人以下」では2割強にとどまる。

介護休暇制度を規定している事業所の介護休暇期間については、対象家族が1人の場合も2人の場合も法定内の期間が8割台半ばで高いが、前回調査よりもどちらの場合も高くなっており、法定内に収める傾向が進んでいるといえる。介護休暇を取得した人のいる事業所は7.1%と低い。また、取得した人の性別をみると女性の方が男性より多くなっていた。

育児休業制度と介護休業の制度の運用による成果と問題点をたずねた。

成果では、育児休業制度は「女性の勤続年数が伸びる」「能力のある人材を確保できる」が約4割で高く、次いで「長期的な視点で女性を育成できる」が2割半ばとなった。介護休業制度は「能力

### Ⅲ 調査結果のまとめ

のある人材を確保できる」「退職者が減る」が3割台半ばで高い。育児休業・介護休業制度とも「特になし」は前回調査より約10ポイント高い。また、規模が大きくなるほど「特になし」の割合は低くなる傾向がみられた。

問題点については、育児休業制度も介護休業制度とも「他の従業員の負担が大きい」「即戦力となる代替要員の確保が困難」が5割前後で高く、「特になし」は2割台半ばであった。前回調査と比べると、両制度とも「特になし」は約14ポイント増えており、「他の従業員の負担が大きい」以外の項目は減少していた。両制度とも、10人以下の事業所では「休業中の賃金保障の負担」の割合がやや高く、51人～100人規模の事業所では「他の従業員の負担が大きい」「休業者の復職時の能力低下」などの割合が他の規模に比べて高い。

以上の結果から、労働力不足を背景に女性従業員への就労継続が望まれている一方で、前回調査と比べると市内事業所において子育てと就労を継続するための両立支援制度の推進状況は進んでいるとはいえない。特に、企業規模が小さくなると取組みが遅れている。女性管理職のいる場合には、制度の整備は進んでいることも示唆された。成果としては、労働力や人材の確保があげられる一方で、問題点は他の従業員の負担や賃金保障の負担があげられている。高齢化率の上昇による要介護者の増加に伴い、今後は、男女を問わず介護休業対象者が増える可能性は高い。国は中小企業対象に「両立支援等助成金」など助成金制度を進めている。休業制度を就業規則に明文化することや助成金制度に関しての情報提供も重要である。また、両立支援制度推進における女性管理職の意義も伝える必要がある。事業所へのさらなる情報提供と啓発が求められる。

## 4. 女性の再就労について

子育てや介護で離職した女性に対して、企業の採用状況などをたずねた。

育児や介護等の理由で退職した男女従業員の再雇用制度については、設けているのは約3割で、規模が小さい事業所では「現在検討中」の割合が高い。女性管理職のいる事業所では設けている割合が高い。実際の再雇用の状況は、正規雇用した従業員は約3割、非正規雇用した従業員は約1割で、前回調査より非正規雇用が約10ポイント減少している。企業規模が大きくなると正規での再雇用が高くなる傾向がある。

次に、女性の正規従業員の中途採用については、この3年間で「採用した」事業所は3割台半ばであった。採用した割合が高いのは、業種では「医療・福祉」、女性管理職がいる事業所で約6割であった。女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」で最も高く、「退職者の補充のため」も5割を超えるが前回調査よりも約16ポイント低くなっている。女性を中途採用する場合に重視する主な条件は、正規雇用では「仕事上の能力・経験」「人柄」が高い項目だが、非正規では「働ける時間や日数や曜日」が正規より高くなっている。

女性のパートタイム労働者の雇用について、パート労働者を雇用している事業所の調査結果をみている。なお、女性割合の高いパートタイム労働の待遇については、「パートタイム・有期雇用労働法」で正社員との均等待遇の確保のための措置が義務化されている。

今回調査では、パートタイム労働者を雇用している理由は、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が5割を超えて最も高く前回調査より高くなっている。次いで「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」「正規従業員の採用、確保が困難だから」は約2割で前回調査より低くなっている。

パートタイム労働者が担当している業務は、「正規従業員の補助」が5割台半ば、「単純作業」が約4割で補助的・定型的仕事を中心ではあるが、「正規従業員と同じ基幹的作業」も3割台半ばとな

っている。これらは前回調査とほぼ同じである。「正規従業員と同じ基幹的作業」は、「医療・福祉」「飲食店、宿泊業」では高くなっていた。

パートタイム労働者に適用されているものは「昇給」「就業規則」が6割近く、「賞与」「正規従業員への転換」が約4割で高い。これらは前回調査とほぼ同じである。業種別では、正規従業員と同じ基幹的作業が半数を占める「医療・福祉」では、「就業規則」「昇給」「正規従業員への転換」などが高くなっていた。企業規模別では、「101～300人」「300人以上」で「就業規則」「正規従業員への転換」「賞与」「昇給」などが適用されている割合が高い。正規従業員と同じ業務を担当させている場合には待遇をよくする傾向が伺える。

女性のパートタイム労働者で「職務と責務が正規従業員と同じ」事業所は約2割で、事業所規模が大きくなるほど高くなり「51～100人」では3割を超えるが、101人以上になると割合は低くなる。さらに、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」場合に、パートタイム労働者全体のどの程度を占めているかについては、「1割未満」が41.7%と最も高く、前回調査より増えている。「5割以上」は約2割であるが前回調査より減っている。また、このような職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金について、「バランスがとれている」事業所は約8割台半ばで前回調査よりやや高くなっている。

パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定が法律で義務づけられているが、「規定済み」は5割を超え、前回調査より約26ポイント増え、「未検討」は約10ポイント減少し、待遇差をなくす規定の取りくみは進んできていることがわかる。業種別では、「正規従業員と同じ基幹的作業」の高かった「医療・福祉」で規定済みが高い。「規定済み」は企業規模が大きくなるほど高くなっているが、11～30人規模の小規模の事業所では約7割と高い。

以上のことより、再雇用の場合に正規での雇用が増えており、また、パートタイム労働者への待遇改善は、「医療・福祉」「飲食店・サービス業」など労働者不足が大きな課題となっている職種を中心に進みつつある。正規従業員と同じ業務を遂行するパートタイム労働者に対しての均等待遇は進んでいる傾向がうかがえる。とはいえ、10人以上の事業所では従業員への就業規則は義務付けられているが、このような法律で定められたことへの取組みの割合は低いといえる。今後とも事業所に対しては、女性の再雇用や非正規雇用労働者の均等待遇などについて情報提供していくことが求められる。

## 5. ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスについては、2007（平成19）年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されて以来、国、県や市では実現に向けて取組みが進められてきた。

ワーク・ライフ・バランスの認知について、「知っている」は6割台半ばで、前回調査より約20ポイント増え、認知は向上している。「知っている」は規模が大きい事業所ほど割合が高くなる傾向があり、女性の管理職がいる事業所では高い。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて、「必要がある」という回答は3割台半ばで「どちらかといえば取り組む必要がある」をあわせた『必要がある』と考える事業所は7割台半ばとなり、前回調査より約8ポイント増えている。また、規模が大きい事業所ほど割合が高くなる傾向があり、女性の管理職がいる事業所では高く、認知度と同じ傾向がうかがえる。『必要はない』と回答は約2割で前回調査よりやや低くなっている。取組みが『必要ではない』理由は「人的・財政的余裕がないから」が約4割で最も高く、前回調査よりやや増えており、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」は約2割で、前回調査より21.5ポイント

### Ⅲ 調査結果のまとめ

減り、社会に考え方は定着しているという認識は高まっている。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みが必要と考える事業所のその理由については、第1位は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」は6割台半ばで高く、第2位の「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が4割台半ばで、前回調査とあまりかわらない。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みについては、「仕事の進め方や内容の見直し」が約5割で高い。次いで高い項目は「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」で、これらの項目は前回調査よりも高くなっていた。「ITを活用した業務の効率化」は約3割で、前回調査より約7ポイント増えていた項目であった。

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために導入されている制度としては、「育児・介護のための短時間勤務制度」が5割で最も高く、次いで「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が4割を超え「短時間正社員制度」が約2割で続く。前回調査と比べると、すべての項目で割合が増加していた。ほとんどの制度は規模が大きい事業所で「ある」の割合が高くなる傾向がみられる。

さらに、従業員の制度の利用状況を性別でみると、ほとんどの制度は女性の方が男性よりも利用が多い。特に女性の利用が多い制度は、「育児・介護のための短時間勤務制度」「在宅勤務（テレワーク）制度」「短時間正社員制度」「正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」は男性を約30ポイント上回る。前回調査と比べると、男性の「在宅勤務（テレワーク）制度」は44.1ポイント低く、女性の「短時間正社員制度」は23.0ポイント低くなっていた。「正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」は女性で約20ポイント、男性で約10ポイント増えていた。

以上のことから、市内事業所ではワーク・ライフ・バランスの取りくみは進んでいる状況がうかがえ、4項でみたように育児休業や介護休業取得に向けた取組みの推進に伴い両立支援策が進んでいることから当然ともいえる。一方、短時間正社員制度や正規従業員への転換制度なども高く、女性管理職率の高い職場では特にワーク・ライフ・バランスが推進されており、働きやすい職場は女性の活躍に結びつくことが分かる。規模の小さな事業所での模範事例を示すなどして、ワークライフバランスの効果を広く示していくことも今後重要といえる。

## 6. ハラスメント防止対策について

職場におけるハラスメント防止対策については、「パワハラ」が約5割で高く、「セクハラ」も4割台半ば、「マタハラ」は約4割で、いずれも前回調査よりも割合が増加していた。取り組んでいない割合は、事業規模の小さいほど高く、女性管理職がいない場合に高くなっていた。

ハラスメント対策の具体的な取組みとしては、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が約7割で高く、次いで「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」が5割を超えて高かった。「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が4割台半ばあるものの、前回調査よりも14.4ポイント減少していた。これ以外の項目は殆ど前回調査よりも増加しており、多様な取組みが進んでいる状況がうかがえる。

企業規模別にみると、301人以上の規模の事業所ではすべての項目の割合が他の規模に比べて高い。女性管理職の有無別にみると、いる場合はいない場合よりもほとんどの項目で取組みの割合が高い。「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」は、「製造業」「運輸業」「サービス業」で高くなっていた。

「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」事業所で、相談を受けている

のは、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が約7割にのぼる。「外部の専門機関」は約3割で前回調査よりも増えているが、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」は約1割強で前回調査よりも減っている。

過去3年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は8.4%（27事業所）で、前回調査よりも増えている。相談があった事業所にその後の対応をたずねたところ、最も高いのは「被害者から事実確認のために事情を聴取した」で、次いで「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が7割台半ばあり、前回調査よりも大幅に高くなっていた。3番目の「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」は、前回調査よりも16.6ポイント減少している。また、「特に何もしていない」は該当がなかった。前回調査と比べると「被害者の配置転換を行った」「就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った」「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」などの対応が増えている。

以上のことより、ハラスメント対策に取り組んでいる割合は半数以下ではあるが、以前より進んでいる状況もうかがえる。とはいえ、規模の小さな事業所では取組みが進んでいない。また、相談窓口の設置が低くなっており、内部に偏る傾向があるのは課題である。被害者支援のための取組みは進んでおり、当事者以外の周辺の第三者に対するヒアリングなどの取組みも増えており、今後は、被害者の立場や心理を理解できるような研修を従業員全員が受けられるような体制が求められる。行政の相談窓口の周知を高め、ハラスメント対策のための研修機会を提供していく工夫が必要である。

## 7. 行政の取組みについて

飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス推進事業」を実施しており、この事業の認知については、「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」を合わせて約4割だが、「知らなかった」が約5割と高い。今後イクボス推進事業に取り組む意向については、「取り組みたいが具体的に何をしてもよいかわからない」が4割を超えて最も高かった。「取り組むつもりはない」は約3割あった。

男女が共に活躍できる職場づくりのために、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が約4割で最も高く、集中している。「介護施設などの充実」が2割台半ばで、3位は「ホームページ、SNSなどによる情報提供」で、以下1割台で「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」が続く。前回調査と比べると、上位2位にあげられている項目については割合が減少し、前回調査で第3位であった「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」も減少している。「ホームページ、SNSなどによる情報提供」は増えている。

職場での両立支援やワーク・ライフ・バランス制度が整備されつつあることから、行政の福祉施策はより就労の実情にあった内容が求められることや国や県の最新の制度や法改正などITを活用した情報提供が高まることも予測される。特に、小規模事業所では経営者の意識が反映されることから、トップへの研修と情報提供は重要である。残念ながら、イクボス推進事業の認知は低かったが、今後は、この事業を現場でどう生かすかを踏まえて周知を高めることが求められる。また、前回調査と同じく、女性管理職のいる事業所では非正規雇用女性の待遇改善や両立支援のための環境整備が進んでいることが明白であった。今後とも、女性管理職の意義を広く周知し、市内のモデルとなる事業所を広報することはよい影響を与えるといえよう。



◎参考資料  
使用した調査票



# 飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査

## 【調査ご協力のお願い】

日頃から本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

本市では、市民一人ひとりが性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」を策定し、「あらゆる分野における女性の活躍推進」を掲げて、様々な取組みを進めているところです。

このプランの最終年にあたる令和8年度には見直しを行い、「第3次飯塚市男女共同参画プラン」を策定することとしています。そこで、本市に所在する事業所における従業員のみなさまの就業状況をお伺いするとともに、ご意見をお聴きし、施策に反映させたいと考えております。

ご回答いただいた内容は統計的に処理し、御社が特定される形で公表されることはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

令和7年10月

飯塚市長 武井 政一

○アンケート調査票は、記入後、同封しております封筒(切手不要)に入れて、11月7日(金)までにご返送ください。

○インターネットによる回答をご希望の方は、右に記載の二次元コードの読み取りまたは、下記 URL にアクセスしてください。

<https://questant.jp/q/iizukajigyosho>  
(郵送とインターネット両方での回答はできません。)



## 【記入にあたってのお願い】

1. このアンケートのご記入は、経営者(代表者)もしくは人事担当者(責任者)の方をお願いします。
2. 回答の記入は、各質問の指示に従って、該当する番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。
3. 各質問のご回答は、特に説明がないかぎり、あてはまる項目の番号に○をおつけください。質問文に「1つ」、「すべて」など指定がある場合は、その指示に従ってお答えください。
4. 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、案内にそってお答えください。
5. 「その他」を選ばれたときは、お手数ですがその内容を( )の中に具体的に記入してください。
6. 回答は、令和7年10月1日現在にてご記入ください。

【お問合せ先】 飯塚市役所 市民協働部 男女共同参画推進課

電話 0948(96)8543 (直通)

**貴事業所の概要についておたずねします。**

◎以下の各項目につき、該当するものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

事業所区分	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店等
業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業	5. 卸売・小売業 6. 不動産業 7. 飲食店、宿泊業 8. 医療・福祉	9. 教育・学習支援業 10. サービス業 11. その他（具体的に：      ）
貴社の 常用労働者数	※本社（本店）、支社（支店）等、全体を含めた常用労働者数に○をつけてください 1. 10人以下      3. 31～50人      5. 101～300人 2. 11～30人      4. 51～100人      6. 301人以上		
経営組織	1. 個人経営      4. 合名・合資・相互会社 2. 株式会社      5. その他（具体的に：      ） 3. 有限会社（旧商法における）		

※常用労働者数は問1の（注）をご参照ください。

問1. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の（注）を参照しご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

	常用労働者数 (正規従業員+パートタイム労働者)	正規従業員数	パートタイム労働者数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

（注）・「常用労働者」とは①期間を決めずに、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、②臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で前2ヵ月（8月、9月）の各月にそれぞれ18日以上雇われている者をいいます。

- ・「正規従業員」とは、いわゆる正社員で期間を定めずに雇われている者をいいます。
- ・役員は正規従業員数に含めないでください。

問2. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大まかな平均勤続年数としてあてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

	正規従業員	パートタイム労働者
男性	1. 3年未満      4. 10～15年未満 2. 3～5年未満   5. 15年以上 3. 5～10年未満	1. 1年未満      4. 5～10年未満 2. 1～3年未満   5. 10年以上 3. 3～5年未満
女性	1. 3年未満      4. 10～15年未満 2. 3～5年未満   5. 15年以上 3. 5～10年未満	1. 1年未満      4. 5～10年未満 2. 1～3年未満   5. 10年以上 3. 3～5年未満

問3. 貴事業所で係長級以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。

下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

役職	総数		うち女性	
	人	人	人	人
部長相当職				
課長相当職				
係長相当職				
計	<b>A</b>		<b>B</b>	

(注) 管理職について

- ・管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

役員	人	人
----	---	---

◎貴事業所の女性管理職の割合

(女性計/総数計×100)

<b>B/A</b>	(%)
------------	-----

※小数点第1位まで(小数点第2位を四捨五入)

- ・女性管理職がない(0%)の事業所 → 問3-2へ
- ・女性管理職の割合が30%未満の事業所 → 問3-1、3-2へ
- ・女性管理職の割合が30%以上の事業所 → 問3-1へ

【問3で女性管理職がいる事業所に】

問3-1. 女性の管理職の配置部署ではまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

1. 総務・人事・経理	_____人	5. 販売・サービス・接客	_____人
2. 企画・マーケティング・広報	_____人	6. デザイン・編集・制作	_____人
3. 情報処理	_____人	7. 生産・製造	_____人
4. 営業	_____人	8. その他(具体的に: _____)	_____人

【問3で女性管理職の割合が0%~30%未満の事業所に】

問3-2. 女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から
2. 該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から
3. 該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)から
4. 管理職を希望する女性が少ない(いない)から
5. 家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから
6. 出産、育児、介護等による一時休職が予想されるから
7. 結婚や出産を機に退職する女性が多いから
8. 男性を管理職に登用するのが慣行であるから
9. 女性管理職のロールモデルが少ない(いない)から
10. その他(具体的に: _____)

女性従業員の活躍推進についておたずねします。

問4. 貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 進めている → 問4-1、問4-2へ      2. 進めていない → 問4-3へ

【問4で1. と答えた事業所に】

問4-1. 貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用
2. 性別に関係なく、能力主義による人事管理方針
3. 出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実
4. 女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実
5. 事業所内保育施設の設置
6. 女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置
7. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり
8. 女性の活躍推進に関する担当者の設置
9. 男女共同参画に関する研修を行うなど、従業員への意識啓発
10. 管理職に対し、女性活躍の重要性についての研修などによる意識啓発
11. 女性従業員を対象とした能力開発・意識向上の研修などの実施
12. 時短勤務・在宅勤務（テレワーク）\*など勤務形態の多様化
13. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

※在宅勤務（テレワーク）：情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。  
従業員は自宅等で勤務し、会社とはパソコンとインターネット、電話等で連絡を取る。

【問4で1. と答えた事業所に】

問4-2. 自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 優秀な人材の確保・定着のため
2. 労働力確保のため
3. 女性従業員が望んでいるから
4. 国や自治体が推進しているから
5. 企業のイメージアップになるから
6. 女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから
7. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )





問10. 貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する
2. 職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する
3. 相談窓口を設ける
4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
5. 措置は何も講じていない

問11. 貴事業所では最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員がいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. すべての取得者について採用した → 問11-1へ
2. 一部の取得者について採用した → 問11-1、問11-2へ
3. 採用しなかった → 問11-2へ
4. 休業者がいなかった → 問12へ

**【問11で1. または2. と答えた事業所に】**

問11-1. 採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 新規に正規従業員を採用した
2. 新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した

**【問11で2. または3. と答えた事業所に】**

問11-2. 代替要員（の一部）を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業者が出ても現有人員で対応できるから
2. 募集したが、適当な人材がなかったから
3. 代替要員採用に人件費・コストがかかるから
4. 休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから
5. 休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから
6. 休業者が復職した時、復職者の配属に困るから
7. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

**介護休業制度\*についておたずねします。**

\*介護休業制度：対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能。

問12. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問12-1へ
2. いいえ → 問13へ





**再雇用制度※の実施状況についておたずねします。**

※再雇用制度：ここでは妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度をいいます。

問17. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 設けている → 問17-1へ
2. 現在検討中 → 問18へ
3. 設けていないし検討もしていない → 問18へ

**【問17で1. と答えた事業所に】**

問17-1. 過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

1. 正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
2. 非正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
3. 再雇用した者はいない

**女性の再就職状況についておたずねします。**

問18. 貴事業所ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 採用した → 問18-1へ
2. 採用していない → 問18-2へ

**【問18で1. と答えた事業所に】**

問18-1. 女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 即戦力となる人を必要としたため
2. 自社で育成できない人材を採用するため
3. 退職者の補充のため
4. 事業の拡大に対応するため
5. 新卒者が採用できなかったため
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

**【問18で2. と答えた事業所に】**

問18-2. 女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 需要そのものがなかったため     | 6. 人事異動が難しいため         |
| 2. 長期勤続が期待できないため     | 7. 職業意識が低いため          |
| 3. 家事などで仕事に支障がでるため   | 8. 過去の経験や技術があてにならないため |
| 4. 残業や休日出勤ができないため    | 9. その他                |
| 5. 新卒者に比べて教育訓練が難しいため | (具体的に: _____)         |

問19. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

- |              |                      |
|--------------|----------------------|
| 1. 仕事上の能力・経験 | 5. 人柄                |
| 2. 資格        | 6. 健康・体力             |
| 3. 学歴        | 7. 働ける時間や日数や曜日       |
| 4. 年齢        | 8. その他 (具体的に: _____) |

○女性の正規従業員 → 

--	--	--

○女性の非正規従業員 → 

--	--	--

**女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。**

令和7年10月1日現在、女性のパートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。女性のパートタイム労働者を雇用していない事業所は問25へお進みください。

「パートタイム労働者」とは、次のいずれかの条件を満たす人です。

○1週間の所定労働時間が通常の労働者（正規従業員）よりも短い労働者

○事業所において「パート」「パートタイマー」「定時社員」「契約社員」「準社員」「アルバイト」等の名称の如何を問わず、常用労働者の中で正規従業員以外の労働者として処遇されている人をさしています。ただし、学生アルバイトと派遣社員は除きます。

◎参考資料

問20. 女性のパートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人件費が割安だから（労務コストの効率化）
2. 業務が増加したから
3. 正規従業員の採用、確保が困難だから
4. 人が集めやすいから
5. 繁忙期に対処するための一時的な増員だから
6. 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから
7. 経験・知識・技能のある人を採用したいから
8. 簡単な仕事内容だから
9. 仕事が減ったときに雇用調整が容易だから
10. 退職した正規従業員を再雇用したいから
11. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問21. 女性のパートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるものうち高い割合のものを3つまで選び○をつけてください。

1. 正規従業員の補助
2. 単純作業
3. 正規従業員と同じ基幹的作業
4. 店長・リーダーなどの管理的業務
5. 専門的知識・技術が必要な業務

問22. 女性のパートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

1. 昇給
2. 賞与
3. 退職金
4. 昇進
5. 正規従業員への転換
6. 就業規則
7. 特にない

問23. 女性のパートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者がいる  
→ 問23-1、問23-2へ
2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者はいない → 問24へ

【問23で1. と答えた事業所に】

問23-1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1割未満
2. 1割以上3割未満
3. 3割以上5割未満
4. 5割以上

**【問23で1. と答えた事業所に】**

問23-2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者の1時間当たりの賃金と正規従業員の1時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. バランスがとれている</li> <li>2. 現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい</li> <li>3. 現在バランスがとれておらず、今後も見直す予定はない</li> <li>4. その他（具体的に： _____ )</li> </ol> |
|--|

問24. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられていますか、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

（施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日）

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 規定済、対応済</li> <li>2. 整備に向けて準備中</li> <li>3. 対応を検討中</li> <li>4. 未検討</li> <li>5. 義務付けられていることを知らない</li> </ol> |
|--|

**ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についておたずねします。**

問25. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 知っている</li> <li>2. 知らない</li> <li>3. 意味までは知らないが、見聞きしたことはある</li> </ol> |
|---|

問26. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 取り組む必要がある → 問26-1、問26-2へ</li> <li>2. どちらかといえば取り組む必要がある → 問26-1、問26-2へ</li> <li>3. どちらかといえば取り組む必要はない → 問26-3へ</li> <li>4. 取り組む必要はない → 問26-3へ</li> </ol> |
|--|

**【問26で1. または2. と答えた事業所に】**

問26-1. 取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

1. 多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる
2. 従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する
3. 仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる
4. 多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる
5. 仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

**【問26で1. または2. と答えた事業所に】**

問26-2. 具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 経営者の意識改革
2. 労働時間の見直し
3. 在宅勤務（テレワーク）の導入
4. 仕事の進め方や内容の見直し
5. ITを活用した業務の効率化
6. 労働時間に関わらず、成果に応じて評価する制度の導入
7. 従業員の働き方に関するニーズの把握
8. 多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入
9. 複数の仕事をこなせる人材の育成
10. 仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり
11. 職場風土の改革
12. 両立支援に関する情報の提供
13. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

**【問26で3. または4. と答えた事業所に】**

問26-3. 取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

1. 特に対策をしなくても優秀な人材は集まるから
2. 特に対策をしなくても業績は良好だから
3. 人的・財政的余裕がないから
4. 企業の発展につながるとは思えないから
5. ワーク・ライフ・バランス\*の考え方がまだ社会全体に根付いていないから
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」のことをいい、「仕事と生活の調和」が実現した社会では、『一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる』とされています。飯塚市では、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。



**ハラスメント対策についておたずねします。**

問28. 貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取組みを行っていますか。ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

	取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組んでいない
ア. セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
イ. パワー・ハラスメント	1	2	3
ウ. マタニティ・ハラスメント	1	2	3

ア. セクシュアル・ハラスメント：「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

イ. パワー・ハラスメント：職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと。

ウ. マタニティ・ハラスメント：上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

**【問28で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に】**

問28-1. 具体的にどのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している</li> <li>2. 就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している</li> <li>3. 従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている</li> <li>4. 管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている</li> <li>5. ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている</li> <li>6. ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む） → 問28-2へ</li> <li>7. 労使による苦情処理委員会を設けている</li> <li>8. その他（具体的に： _____ )</li> </ol> |
|---|

**【問28-1で6. と答えた事業所に】**

問28-2. 貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等</li> <li>2. 人事及び労務管理以外を担当する管理職</li> <li>3. 人事及び労務管理以外を担当する従業員</li> <li>4. 医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど</li> <li>5. 外部の専門機関</li> <li>6. その他（具体的に： _____ )</li> </ol> |
|--|

(注) 1. 2. 3. については、他の職務との兼務を含む。



◎参考資料

問32. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。  
特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介
2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇
3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施（市職員による出前講座等の実施※）
4. リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施
5. 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
6. 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
7. ホームページ、SNSなどによる情報提供
8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
9. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
10. 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施
11. 育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣
12. 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援
13. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実
14. 介護施設などの充実
15. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
16. 特になし

※飯塚市男女共同参画推進センター（サックス）では、男女共同参画への理解を深めるため、「職場や家庭での男女共同参画」「アンコンシャスバイアスって？」などをテーマに職員を講師として派遣する「出前講座」を実施しています。研修会や勉強会などお気軽にご利用ください。詳細はこちらをご覧ください。→



◎最後に、男女共同参画の推進に関し、ご意見等ありましたら、自由にお書きください。

～ ご協力いただき、誠にありがとうございました～  
ご回答後は、同封の返信用封筒に入れ（切手不要）、  
11月7日（金）までにご返送ください。

## 飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査結果報告書

令和8年3月

---

発行 福岡県飯塚市  
企画・編集 飯塚市市民協働部 男女共同参画推進課

〒820-8501 福岡県飯塚市新立岩5番5号  
TEL (0948) 96-8543  
FAX (0948) 22-5526

---